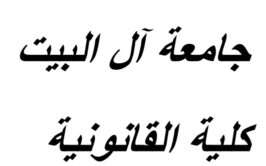
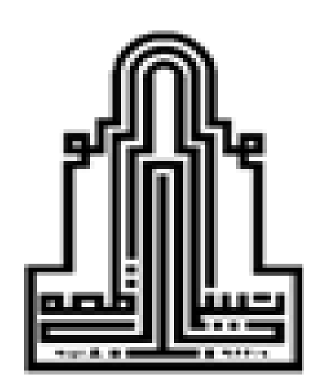




أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية

"دراسة موازنة"

The Influence Of CriminalJudjement on Functional Relationships

"A Comparative Study"

إعداد

أحمد سعيد حسين

الرقم الجامعي

١٣٢٠٢٠٠٠٦٠

إشراف

الدكتور سليم سلامة حتاملة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون

عمادة الدراسات العليا

جامعة أل البيت

٢٠١٥ م _ ١٤٣٦هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ

الْجَاهِلِينَ ﴿١٩٩﴾ سورة الأعراف أية : ١٩٩

صدق الله العظيم

التفويض

أنا أحمد سعيد حسين، أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيـــــع :

التاريـــخ :   /   / ٢٠١٥

إقرار والتزام

أنا الطالب : احمد سعيد حسين **الرقم الجامعي : ١٣٢٠٢٠٠٠٦٠**

التخصص : قانون عام **كلية القانون**

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليمتها وقراراتها السارية والمعمول بها المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان " أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية ".

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والاطاريح العلمية، كما إنني أعُلن بأن رسالتي هذه غير منقولة من رسائل أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فأنني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة، فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها، وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد .

توقيع الطالب :

التاريخ :

الإهـداء

إلى... من قدم لي كل ما يملك لتبقى السعادة والأمل تنير طريقي إلى القمة، إلى من ساعدني على مواجهة الصعاب .. والـدي العزيـز.. أطال الله في عـمرة وإبقاءه ظلاً فوق راسي ما حييت .

إلى ... من تلطخت بغبار السنين لتحملني بأمان دوماً إلى الأمام ، وكان دعاؤها سر نجاحي ... والـدتـي الغـاليـة..ادم الله في عمرها.

إلى... من توجع إن شكوت ،إلى سندي في الدنيا من بعد الله .. (إخـوانـــي).

إلى ... (زوجـتي وأولادي) الذين كانوا معي في غربتي .

إلى ... وطني الحبيب العـراق .

إلى ... وطـني الثاني المملكة الأردنية الهاشمية حفظها الله وأدامها بالعز.

إلى ... كل من ساعـدني في انجاز هذا العمل من أحبائي وأصدقائي.. لكم مني جزيل الشكر والعرفان .

الباحث

شكر وتقدير

الحمد الله الذي يسرني ووفقني في إتمام هذه الرسالة على الوجه الذي أرجو قبوله، ثم أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام للدكتور (سليم سلامة حتاملة) أستاذ القانون الإداري في الجامعة الإسلامية على جهده الذي بذله والوقت الذي منحني إياه، من أجل الخروج بهذه الرسالة على أفضل شكل...وأسال الله تعالى أن يديم صحته ويحفظه، وأن يجعل علمه منفعة لكل طالب علم .

كما أتقدم بالشكر والامتنان إلى الأساتذة الإجلاء أعضاء لجنة المناقشة المحترمون لقبولهم مناقشة هذه الرسالة لإثرائها بملاحظاتهم القيمة وآرائهم السديدة.

كذلك لا يسعني هنا أيضاً، إلا أن أقدم الشكر والتقدير والاحترام إلى أساتذتنا الفضلاء في كلية القانون جامعة آل البيت خاصة، وكافة الأساتذة المحترمون فيها ... سأل المولى عز وجل أن يجزيهم عني كل خير وأن ينتفع بعلمهم المجتمع .

والشكر موصول أيضاً إلى كل من وقف معي وساهم في إخراج هذا الرسالة.

وشكري وتقديري واحترامي وامتناني الكبير ... إلى بلدي الثاني المملكة الأردنية الهاشمية على حسن الضيافة لنا طول مدة دراستنا... **وأسال الله العلي القدير أن يحفظها ويرعاها من كل سوء وأن يديم عليها الأمن والأمان .**

الباحث

فهرست المحتويات

أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية

" دراسة موازنـة "

إعداد الطالب

احمد سعيد حسين

بإشراف

الدكتور سليم سلامة حتاملة

الملخص

تناولت هذه الدراسة موضوع أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية للموظف العام، في ضوء القانونين الأردني والعراقي من أجل الوصول إلى موقف التشريعين محل الدراسة إتجاه هذا الحكم الجنائي الذي يصدر بحق الموظف العام لارتكابه جناية أو جنحة، ومعرفة ما مدى تأثير هذا الحكم الجنائي الصادرة بالإدانة بحق الموظف العام من حيث الإبقاء على علاقته الوظيفية أو الإنهاء .

وقد اعتمد الباحث هنا المنهج الوصفي التحليلي المقارن، من خلال دراسة قرارات المحاكم والنصوص القانونية، التي تتضمن أحكام العزل نتيجة ارتكاب الموظف لجناية أو جنحه مخلة بالشرف والأخلاق العامة، فضلاً عن أراء الفقهاء .

ولتحقيق غايات الدراسة لهذا الموضوع، قام الباحث بدراسة النصوص القانونية لنظام الخدمة المدنية الأردني المعدل رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، والإشارة أيضاً إلى بعض القوانين الأردنية التي من الممكن إثراءها لهذه الدراسة، أما بالنسبة للدراسة المقارنة في التشريع العراقي فسوف نسلط الضوء على قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، إضافة للإشارة إلى بعض القوانين الأخر، مع الاستعانة بالقرارات القضائية.

وقسمت هذه الدراسة إلى ثلاث فصول ومقدمة، وجاءت الخاتمة عبارة عن مجموعة من النتائج والتوصيات .

المقدمة :

من المعلوم لدينا أن الدولة كشخصية اعتبارية، لا تمارس أعمالها بنفسها، بل أن هذه الدولة تنهض بأعمالها من خلال أشخاص يتم تعيينهم يعرفون بالموظفين العموميين، إضافة إلى أن هذا الموظف العام يحظى اليوم باهتمام كبير في الدولة الحديثة؛ والسبب وراء ذلك هو أن الإدارة التي تنفذ سياسة الدولة من أجل إشباع الحاجات والرغبات العامة وتحقق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولذلك نرى اليوم أن الدولة تحرص كل الحرص من أجل إناطة التكليف الوظيفي لتقديم الخدمات الاجتماعية والذي يعد تكليفاً وطنياً، إلى أشخاص مؤهلين أخلاقياً أولاً ومن ثم اجتماعياً ومن ثم علمياً حتى تضمن ديمومة سير المرفق العام باستمرار، وبعد انخراط هذا الشخص بالوظيفة العامة أصبح يخضع لقوانين مختلفة منها الجنائي والتأديبي، وأصبحت علاقته بالدولة علاقة تنظيمية، تحكمها قوانين الوظيفة العامة، وبموجب هذه العلاقة فإن لهؤلاء الموظفين حقوقاً يتعين على الإدارة الوفاء بها، بالمقابل تقابل هذه الحقوق مجموعة من الالتزامات يتوجب على الموظف الالتزام بها، وكل هذا من أجل ضمان سير المرافق العامة .

إضافة لخضوع هذا الموظف لنظام قانوني يكون عرضة للتعديل والتغيير، ويمارس فيها مجموعة من الاختصاصات التي تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة.

وبما أن الموظف العام شخص شأنه شأن أي إنسان يخطئ ويصيب، فهذا الخطأ من جانب الموظف العام قد يكون خطاءً إدارياً عندما يخل بالواجبات التي تنص عليها قوانين التوظيف سواء بالأردن أو العراق، لكن بالمقابل قد ينتج عن خطأ الموظف جريمة جنائية يعاقب عليها جزائياً، وهذا ما يعطي موضوع دراستنا أهمية من خلال إثارته التساؤل حول مدى إبقاء أو إنهاء علاقة الموظف العام بالإدارة قائمة عند ارتكابه جريمة جنائية ؟

وقد يرتب ارتكاب الموظف العام جرماً جنائياً وصدور حكم قضائي بحقه أثراً خطيراً على مركزه القانوني قد يصل إلى حد إنهاء رابطته الوظيفية حكماً دون أن يكون للإدارة التي يعود إليها الموظف أي رأي في ذلك.

وجاء التشديد هنا في المعاقبة على الجرائم التي يرتكبها الموظف العام؛ كون أن الموظف العام يمارس جزء من السلطة العامة وان هذه السلطة تضعه في مركز قانوني اعلى من مركز الموطن العادي، لذا وجب على الادارة أن تؤمن على هذا الموظف العام من الانحراف بموجب فرض عقوبات رادعة بمناسبة ارتكابه لأحد الجرائم وقد تصل هذه العقوبة الى حد إنهاء الرابطة الوظيفية له .

ولما تقدم جاء موضوع الدراسة هنا ليعالج ما نلمسه في حياة الموظف الوظيفية وخاصة اذا ما ارتكب الموظف العام الجرائم الجنائية او المخلة بالشرف .

عليه القول هل جميع الحالات التي يصدر بها الحكم الجنائي لها نفس القوة القانونية أمام سلطات التأديب، سواء البراءة أو الإدانة أو عدم المسؤولية، فأحكام إدانة الموظف العام مثلاً متنوعة، بعضها يصدر مع تنفيذ العقوبة بحق الموظف المدان، في حين يصدر البعض الآخر مع وقف التنفيذ

بناءً عليه ستتعرض هذه الدراسة بشيء من التعمق، للبحث في أثر الحكم الجنائي الذي يصدر على الموظف العام نتيجة ارتكابه جريمة سواء كانت جنائية أو جنحة والتي رتب المشرع على ارتكابها أثراً من شأنه أن يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، إذ يعتمد ذلك على نوع الجريمة وجسامتها، وفي حالات أخرى قد يعتمد على مدة العقوبة، وهذه الجرائم قد يرتكبها الموظف وغيره، ولكن عند ارتكابها من قبل الموظف العام قد يجعل عقوبتها اشد مما لو ارتكبها غيره، لذا قد يجد الموظف نفسه أمام مسؤوليتين جزائية وتأديبية تهددان استمرارية علاقته مع الادارة، وهذا ما سنصل إليه من خلالا هذه الدراسة .

لذا سيتناول الباحث في هذه الدراسة أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية للموظف العام من حيث زوال الوظيفة او تقلد الوظيفة او الاستمرار في مزاولة الوظيفة العامة .

مشكلة الدراسة :

أن قيام الموظف بارتكاب أي من الأفعال المخلة بواجباته الوظيفية التي حددتها قوانين التوظيف، سوف تشكل انتهاكاً وخرقاً للهدف الرئيسي الذي وجدت الوظيفة العامة من أجله، لذا يكون من حق الإدارة في هذه الحالة أن تتخذ من الإجراءات بحق هذا الموظف ومعاقبته على ما ارتكب من جرم بحقها ضمن مظلة القانون، وهذا الجرم من الممكن أن يكون جرماً جنائياً من اختصاص قوانين الجزاء .

لذا أن مشكلة دراستنا هنا تكمن في دراسة أثر الحكم الجنائي الذي يصدر بحق الموظف العام وما يرتبها هذا الحكم على رابطة الموظف الوظيفية.

عناصر المشكلة :

١ـ هل القرار الإداري الصادر بإنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بناءً على صدور الحكم الجنائي قرار إداري منشئ، أم قرار إداري كاشف لتنفيذ الحكم الجنائي ؟

٢ـ هل بمجرد إدانة الموظف بأي فعل جنائي فإن الرابطة الوظيفية له تنتهي حكماً بقوة القانون، من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية ؟

٣ـ ما هي حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب الإدارية، في حال صدور الحكم الجنائي بالبراءة أو الإدانة أو عدم المسؤولية على الموظف العام، هل هي حجية مطلقه أم نسبية؟ أي ما مدى تقيد سلطات التأديب بالأحكام الجنائية النهائية ؟ وهل كل الأحكام الجنائية التي تصدر بحق الموظف العام بالإدانة تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بدون استثناء؟

٤ـ ما هو أثر وقف تنفيذ الحكم الجنائي الذي صدر بحق الموظف على رابطته الوظيفية ؟ وما هو أثر العفو العام والخاص على ذلك ؟

٥ـ هل إن الحكم القضائي الأجنبي الذي يصدر بحق الموظف العام نتيجة ارتكابه جرماً جنائياً يرتب نفس الأثر الذي يرتبه الحكم الجنائي الذي يصدر من محكمة وطنية إلى العزل من الوظيفة العامة ؟

فرضيات الدراسة :

١ـ يفترض الباحث أن القرارات الإدارية الصادرة من جهة الإدارة التي ينتمي إليها الموظف العام بناءً على الحكم الجنائي والصادر من محكمة مختصة، ما هي إلا قرارات تنفيذيه منشئ (تأكيدية).

٢ـ إن الأحكام الجنائية الصادرة بإدانة الموظف العام متنوعة وليست على شكل واحد، فبعضها قد يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام دون البعض الأخر .

٣ـ أيضاً يفترض الباحث، أن براءة الموظف العام أو عدم مسؤوليته عن التهمة المنسوبة إليه أمام المحكمة، لا تحول دون مساءلته تأديبياً .

٤ـ ويفترض الباحث أن الحكم الجنائي الصادر بالإدانة بحق الموظف العام يتمتع بحجية أمام سلطات التأديب .

٥ـ ويفترض الباحث أيضاً بأن وقف تنفيذ الحكم الجنائي أو صدور العفو العام أو الخاص، لا يمتد أثره إلى العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، إلا في حالة النص على ذلك .

٦ـ يفترض الباحث أن الحكم القضائي الأجنبي الذي صدر بحق الموظف العام لارتكابه جرماً جنائياً في دولة أخرى، قد يرتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالعزل، عندما تقر المحكمة الوطنية المختصة بهذا الحكم الأجنبي وتأمر بتنفيذه، حينها يرتب هذا الحكم أثراً على الرابطة الوظيفية وحسب طبيعة الجرم المرتكب .

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في هذا الموضوع، في تسليط الضوء على الجريمة الجنائية التي يرتكبها الموظف العام، وما يترتب على هذه الجريمة من عقوبات جنائية بحقه من قبل السلطات المختصة، وكذلك من أجل الوقوف على شرعية هذه العقوبات الجنائية لتي قد تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بالإضافة إلى ما يميز هذه الدراسة هو تناولها للشق الجزائي إلى جانب الشق التأديبي، كذلك توضيح الآثار القانونية المترتبة على تلك العقوبات الجزائية المنهي للرابطة الوظيفية للموظف العام .

أهداف الدراسة :

يهدف الباحث في دراسته :

١ـ معرفة المقصود بالجريمة الجنائية التي يرتكبه الموظف العام .

٢ـ بيان استقلال الجريمة الجنائية التي يرتكبها الموظف العام عن المخالفة التأديبية .

٣ـ التعرف على الأحكام الجنائية الصادر بالإدانة بحق الموظف العام، وما هو أثرها على علاقة الموظف بالإدارة .

٤ـ معرفة تأثير العفو العام، والخاص ووقف تنفيذ على العقوبات التأديبية .

٥ـ معرفة مدى حجية الحكم الجنائي الذي صدر بالإدانة أو البراءة أو عدم المسؤولية بحق الموظف أمام سلطات التأديب، ومنها الأحكام الأجنبية.

٦ـ بيان موقف الإدارة التي ينتمي إليها الموظف العام عند صدور حكم جنائي بحقه .

منهجية الدراسة :

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، حيث سوف يقوم الباحث في هذه الدراسة بتوظيف البيانات والمعلومات المستحصلة حول الموضوع من المصادر ذات العلاقة، إضافة إلى أن الباحث اعتمد الدراسة الموازنة ما بين الأحكام القانونية الخاصة بإنهاء الرابطة الوظيفية بالعزل في ظل الأنظمة والقوانين (الأردنية والعراقية) .

الدراسات السابقة :

١ـ أكرم محمود الجمعات (٢٠١٠)، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط ، عمان، الأردن .

وقد تناولت هذه الدراسة البحث في العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، حيث أن الباحث قد أثار عدة عناصر للمشكلة، منها أثر الأحكام الجنائية على القرارات التأديبية وحجيتها أمام السلطات التأديبية، كذلك أثار إشكالية هل الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أم بالبراءة حجية أمام

مجالس التأديب، وكان اهتمامه واضح بالجريمة التأديبية وبأركانها وعقوباتها، ولم يتطرق في رسالته إلى الأحكام الجنائية التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بالعزل بشكل مفصل، ولا إلى الطبيعية القانونية لهذه الأحكام الجنائية، اضافه إلى عدم إشارته إلى العوارض القانونية التي قد تعترض الحكم الجنائي .

أما ما يميز هذه الدراسة، في إنها تتناول أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة بحق الموظف العام في إنهاء الرابطة الوظيفية في ظل قوانين التوظيف بشكل مفصل، إضافة إلى دراسة العوارض القانونية التي قد تعترض الحكم الجنائي، بالإضافة إلى دراسة الطبيعة القانونية لهذا الحكم الجنائي الذي رتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية .

٢- مهدي حمدي الزهيري (٢٠٠٤)، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، بغداد، العراق .

وقد اقتصرت هذه الدراسة في أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء العلاقة الوظيفية، وقد تناول الباحث هنا في الباب الثاني بالتحديد أثر الجريمة الجنائية المنهي للعلاقة الوظيفية، وقد كان تركيزه في هذا الباب على الجريمة الجنائية والجريمة الانضباطية والعلاقة بينهما من حيث التشابك والاستقلال بينهما، ولم يتطرق الباحث في دراسته إلى حجية الأحكام الجنائية أمام سلطات التأديب، بمعنى أن دراسة الباحث هذه جاءت عامة، وهي دراسة مقارنه مابين القانونين (العراقي والمصري).

وما يميز هذه الدراسة إلى أنها أكثر تركيزاً في دراسة أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في إنهاء الرابطة الوظيفية له، أي أن الباحث سوف يقوم بالتعمق للبحث في الحكم الجنائي الذي يصدر بحق الموظف وما الآثار التي يرتبها هذا الحكم الجنائي على رابطته الوظيفة، إضافة إلى دراسته لحجية هذا الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب.

٣- موسى إحسان موسى (٢٠١٤)، أثر المحاكم الجزائية على المركز القانوني للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، عمان .

تناول الباحث في دراسته إحالة الموظف العام إلى المحاكم الجزائية، ومن هي الجهة المختصة بإحالة هذا الموظف إلى المحكمة، إضافة إلى انه درس العوارض القانونية للحكم الجنائي، بالإضافة إلى دراسته أثر الأحكام الصادرة بالدعوى الجزائية على المركز القانوني للموظف العام، وجاءت دراسته مقارنة ما بين القانونين (الاردني والمصري).

وسوف تمييز هذه الدراسة من حيث بيان الأحكام الجنائية التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، والأحكام الجنائية التي لا تؤثر على الرابطة الوظيفية، إضافة إلى دارسة الحكم الأجنبي الذي يصدر بحق الموظف العام وما حجيته أمام سلطات التأديب الوطنية .

٤ـ دراسة الدكتور نوفان العقيل العجارمة (٢٠٠٩)، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، ملحق، الأردن، عمان .

و جاءت هذه الدراسة بشكل بحث علمي خصصه الباحث على ما يمكن أن يرتبه الحكم الجزائي الصادرة بالإدانة أو بالبراءة في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بالعزل من الوظيفة، وجاء عنوان البحث هذا متطابق لعنوان دراسة الباحث هذه، ولكن دراسة الباحث هذه جاءت موسعة بكثير عما جاء به هذا البحث العلمي وعالجت الكثير من إشكاليات الدراسة، منها جاءت دراسة مقارنة بين التشريعين الأردني والعراقي، إضافة إلى انه لم يتعمق في دراسة الأحكام الجنائية التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بشكل موسع، وكانت دراسته هذه معتمده على نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ أي أن دراسته جاءت قبل صدور تعديل نظام الخدمة المدنية ٢٠١٣، بالإضافة إلى إنهُ لم يتطرق إلى حجية هذه الأحكام الجنائية أمام سلطات التأديب، ولا إلى الطبيعة القانونية لهذه الأحكام الجنائية، ولا إلى الحكم القضائي الأجنبي الذي يصدر بحق الموظف، كل هذه الإشكاليات سوف تكون عرضه للدراسة في دراسة الباحث هذه .

الفصل الأول

الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية

تعد الجريمة الجنائية أقدم في الظهور من الجريمة التأديبية، التي لم تعرف إلا بنشوء الإدارة العامة وممارسة أنشطتها في نطاق الوظيفة العامة، وهي واضحة في كافة النظم القانونية، وأما الجريمة التأديبية تعد الأساس الذي تدور حولهُ كل دراسة متعلقة بالتأديب، وتعد بمثابة جزءاً لا يتجزأ من نظام العاملين بالقطاع العام، وأنَّ كلا الجريمتين تقومان على فكرة الخطأ، بمعنى أن أي واقعة منسوبة للموظف سواء أكانت تشكل مخالفة تأديبية، أو جريمة جنائية فإنَّها تُبنى على أَنهُ أتى أفعالاً أو امتنع عن ما هو مأمور القيام به من أعمال، وهذا يمثل إنحرافاً عن السلوك القويم الذي يطلبه المجتمع أو الوظيفة العامة التي يقوم الموظف بأعبائها، سواء جاء هذا الإنحراف بقصد منه أو أنهُ كان نتيجة إهمال أو تقصير، وأن قيام المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية على فكرة الخطأ لا يعني عدم وجود اختلاف جوهري بينهما وفي أمور شتى سيتم بيانها لاحقاً(١).

والملاحظ، أن كثير من النظم الجنائية تقوم على تشديد العقوبة على الجرائم التي يقترفها الموظفون أثناء ممارستهم للسلطة العامة عن غيرهم من المواطنين، وإن سبب تشديد العقوبة على الموظف العام، هو أن هذا الموظف يمارس جزء من السلطة العامة، وأن هذه السلطة تضعهُ في مركز أسمى من مركز المواطن العادي، ويخشى تبعاً لذلك أن ينحرف الموظف العام في استعمال سلطته، ولهذا وجب أَن تؤمن جهة الإدارة والمجتمع بأسره من هذا الإنحراف بفرض عقوبة زاجرة وقاسية على الجرائم التي يرتكبها الموظف العام، والتي ترتب آثار خطيرة في مركز الموظف العام، قد تبلغ حد الفصل بقوة القانون، على أساس أن هذا الموظف قد فقد عند ارتكابه جرائم بذاتها، شرطاً من شروط الصلاحية لتقلد الوظيفة العامة(٢).

إذاً وتوضيحاً للبحث في هذا الموضوع، فإن الباحث سيقوم بدراسة هذا الموضوع وحسب مقتضيات الدراسة، وذلك في ثلاث مباحث، نتناول في الأول مفهوم الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية، والثاني العلاقة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية، وفي المبحث الثالث العلاقة بين الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية .

[1]- النجار، زكي محمد (١٩٨٦)، **الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام**، دراسة نظرية تطبيقية، ط١، القاهرة: بمطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص١١.
[2]- **المرجع ذاته**، ص٢١.

والغاية من دراسة الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية في هذا الفصل، تمهيداً لما سوف يتناوله الباحث في الفصلين الثاني والثالث .

المبحث الأول

مفهوم الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية

الجريمة بشكل عام هي كل فعل يتعارض مع ما هو نافع للجماعة، وما هو عدل في نظرهم، أو هي انتهاك العرف السائد مما يستوجب توقيع الجزاء على منتهكيه أو هي انتهاك وخرق للقواعد والمعايير الأخلاقية للجماعة، وما يهمنا هنا الجريمة الجنائية .

فالجريمة الجنائية هي عدوانٌ على المجتمع، وأنَّ الذنب الذي يُرتكب من الموظف العام في الجريمة الجنائية يخرج من نطاق سلطة الإدارة إلى نطاق قانون الجزاء، سواء ارتكب الموظف السلوك الإجرامي إثناء أداء الوظيفة أو خارج نطاق الوظيفة العامة، بينما المخالفة التأديبية هي عدوانٌ على هيئة أو مهنة ينتمي إليها الفاعل (الموظف العام)، قوامها مخالفة أو إخلال الموظف العام لواجبات وظيفته، ويؤدي هذا الإخلال والمخالفة إلى إلحاق ضرر بواجبات وظيفته(١).

عليه سيفرد الباحث مطلب لكل جريمة منهما لبيان مفهومهما، ففي المطلب الأول يتناول الباحث تعريف الجريمة الجنائية، فيما يتناول الباحث في الثاني تعريف المخالفة التأديبية .

المطلب الأول

تعريف الجريمة الجنائية

تقوم الجريمة الجنائية، على فكرة السلوك الخاطئ، بمعنى أن الواقعة المنسوبة إلى شخص تشكل جريمة جنائية(٢).

[1]ـ خالد سماره، الزعبي (١٩٩٢)، **القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية**، ط١، عمان: دار الثقافة للنشر، ص٢٣٣.
[2]ـ أبو العينين، محمد ماهر (٢٠٠٤)، **قضاء التأديب في الوظيفة العامة**، القاهرة: دار أبو المجد للطباعة بالهرم، ص١٥٧.

عليه سوف يتناول الباحث في هذا المطلب تعريف الجريمة الجنائية في التشريع، وفي الفقه.

الفرع الأول : التعريف التشريعي :

جاءت أغلب التشريعات الجنائية خالية من تعريف الجريمة الجنائية، ولكن هذه التشريعات دأبت في كثير من الدول على تعداد الجرائم، وتحديد أركانها، وفرض عقوبة لكل جريمة(١).

معنى هذا، أن أي محاولة لوضع تعريف عام للجريمة الجنائية، قد لا يخلو من أضرار؛ لأنَّ مهما بذل هذا المشرع أو ذاك من جهد لا يستطيع أن يضع تعريفاً جامعاً لكل المعاني المطلوبة للجريمة الجنائية، فضلاً عن ذلك فإن مضمون الجريمة ومدى شمولها قد يتبدل بتبدل الزمان والمكان والشعوب والحضارات٢، وأن المشرعين الجزائيين في العالم انقسموا إلى فئتين، فئة تضم الجمهرة الغالبة الذين يرونَّ أن لا فائدة من تعريف الجريمة الجنائية في قوانين الجزاء، طالما أن المشرع يضع لكل جريمة من الجرائم نصاً تشريعياً خاصاً بها ويحدد جزائها(٣).

والفئة الأخرى، عرفوا الجريمة الجنائية وهم قدامى المشرعين (كالإسباني والبولندي والمكسيكي) حيث عرفوا الجريمة الجنائية بشكل مباشر(٤)، بالإضافة إلى ذلك هناك بعض المشرعين في الدول التي تقوم فيها أنظمة سياسية أو اجتماعية خاصة، قد قاموا بتعريف الجريمة الجنائية .

---

[1]- من القوانين التي لم تتضمن تعريفاً للجريمة الجنائية، قانون العقوبات الأردني المرقم (١٦) لسنة ١٩٦٠، والمنشور في الجريدة الرسمية بالعدد (٥٢٩٧) بتاريخ ١/ ١/١٩٦٠، وقانون العقوبات العراقي المرقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٨٨٧) بتاريخ ١٩٦٩/٩/١٥، وقانون العقوبات المصري المعدل رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧، وقانون العقوبات السوري المرقم (١٤٨) لسنة ١٩٤٩، وقانون العقوبات الكويتي، ينظر الخلف، علي حسين و الشاوي، عبد القادر (١٩٨٢)، **المبادئ العامة في قانون العقوبات**، ص١٣٠.

[2]- محمد، الفاضل (١٩٦٥)، **شرح قانون العقوبات**، ط٤، دمشق: مطبعة جامعة دمشق، ص١٩٩.

[3]- الخلف، علي حسين و الشاوي، سلطان عبد القادر (١٩٨٢)، **المبادئ العامة في قانون العقوبات**، الكويت: مطابع الرسالة، ص١٣٠.

[4]- ومن القوانين غير العربية التي عرفت الجريمة الجنائية، ينظر المادة (٢٦)، من قانون العقوبات الاسباني الصادر عام ١٩٢٨، والتي نصت على انهُ: " الفعل أو الترك الإرادي الذي يعاقب علية القانون ٠٠ "، ينظر المادة (١)، من القانون البولندي لسنة ١٩٣٢ والتي نصت على: "إن المسؤولية الجزائية تقع على من يرتكب فعلا محرماً بعقوبة يقررها القانون النافذ وقت ارتكابة ٠٠٠ " ، ينظر المادة (٧)، من قانون العقوبات المكسيكي الصادر عام ١٩٣١، والتي نصت على انهُ: " عمل أو امتناع، يعد خطرا من الناحية الاجتماعية، من شأنه إن يلحق الضرر بالنظام القانوني الاشتراكي ٠٠٠" ، ينظر الدليمي، سمير داود سلمان (٢٠٠٦)، **مدى دستورية جريمة الاتفاق الجنائي**: دراسة تحليله في القانون العراقي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النهرين، بغداد، العراق، ص(٥٥).

وهذا الأمر اقتضتهُ طبيعة النظام القائم والرغبة من المشرع في حمايته (كالمشرع السوفيتي سابقا)(١)، إضافة إلى أن هناك تشريعات عربية عرفت الجريمة الجنائية وهذا ما سوف نقف عندهُ فيما بعد.

وبما أن دراستنا تقتصر على التشريعين الأردني والعراقي، لذلك سيتناول الباحث تعريف الجريمة في كلا التشريعين .

أولاً - التشريع الأردن : المشرع الأردني شأنه شأن غالبية التشريعات الجنائية، لم يورد تعريفاً للجريمة الجنائية(٢)، وإنما وقف عند بيان أنواع الجرائم وأركانها وبيان العقوبة لكل جريمة، واكتفى بتعريف بعض الجرائم في قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠، كجريمة السرقة، وجريمة التزوير، وهذه على سبيل المثال(٣).

لكن نجد أن المشرع الأردني قد أشار في قانون العقوبات في الباب الثالث الفصل الأول إلى (الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة)، وحصرها من المادة (١٦٩ــ ١٨٤) منها الرشوة والاختلاس(٤)، دون أن يأتي بتعريف عام للجريمة الجنائية .

ثانياً - التشريع العراق : حرص ألمشرع العراقي على عدم إيراد تعريف للجريمة الجنائية، لكن بالمقابل نجدهُ عرف بعض الجرائم وحدد أركانها، وبيان العقوبة المناسبة لكل جريمة، ومنها على سبيل المثال لا الحصر جريمة السرقة وجريمة خيانة الأمانة، هذا بالإضافة إلى أن المشرع قد أشار في قانون العقوبات من الفصل الأول والفصل الثاني والفصل الثالث من الباب السادس، على (الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة) وحصرها من (المادة ٣٠٧ ـــ ٣٤١)(٥)، دون أن يأتي بتعريف عام للجريمة الجنائية .

---

[١] ـ من القوانين التي تتضمن تعريفاً للجريمة الجنائية، والتي اقتضتها طبيعة النظام القائم والرغبة في حمايته، ينظر المادة(٦)، من قانون العقوبات السوفيتي"سابقاً" الصادر عام ١٩٣٥، والتي نصت على: " يعتبر خطراً من الوجهة الاجتماعية، كل فعل أو امتناع عن فعل موجه ضد النظام السوفيتي أو منتهك لحرمة النظام القانوني الذي إقامته سلطة العمال والفلاحين في مرحلة الانتقال إلى النظام الشيوعي٠٠"، ينظر، **المرجع ذاته**، ص ٥٦.

[٢] ـ الخلف و سلطان، **المبادئ العامة في قانون العقوبات**، مرجع السابق، ص١٣.

[٣] ـ ومن التشريعات التي لم تعرف الجريمة الجنائية إضافة إلى الأردني، المصري واللبناني والسوري على سبيل المثال، ينظر العطور، رنا إبراهيم (٢٠٠٧)، الجريمة الجنائية، **دراسات علوم الشريعة والقانون**، مجلد٣٤ (العدد١) أيار ٢٠٠٧، عمان: الجامعة الأردنية، ص(٥٣).

[٤] ـ ينظر قانون العقوبات الأردني المعدل، رقم (١٦)، لسنة ١٩٩٦ ، الباب الثالث، الفصل الأول.

[٥] ـ ينظر قانون العقوبات العراقي، رقم (١١١)، لسنة ١٩٦٩، الباب السادس، الفصل الأول، الفصل الثاني، الفصل الثالث.

ولكن يرى الباحث من خلال نص المادة (١٩) الفقرة (٤) من قانون العقوبات العراقي، أن الجريمة الجنائية ما هي إلا فعل غير مشروع، سواء كان هذا الفعل ايجابياً أو سلبياً كالترك والامتناع، وكان صادر عن إرادة إجرامية آثمة يفرض لها القانون جزاءً جنائياً(١).

ثالثاً- التشريعات العربية التي عرفت الجريمة الجنائية، القانون الجنائي المغربي الصادر ١٩٦٣ حيث عرفها بأنها: **"عمل أو امتناع مخالف للقانون الجنائي ومعاقب عليه بمقتضاه"**.

وكذلك قانون العقوبات (إمارة دبي) لسنة ١٩٧٠ في المادة (٧) منه حيث عرفها بأنها: " الجرم هو كل فعل أو شروع أو ترك يستوجب العقوبة بحكم القانون "(٢).

وبناءً على ما تقدم يتبين للباحث، أن كلا التشريعين الأردني والعراقي لم يأتيا بتعريف للجريمة الجنائية، وهذا ما يتفق معه رأي الباحث على تجاوز وضع تعريف للجريمة الجنائية، وهذا أمراً حسن فعله المشرعين الأردني والعراقي عندما لم يوردا تعريفاً للجريمة الجنائية؛ لأن تعريف الجريمة الجنائية يؤدي إلى نتائج واثار قانونية غير صحيحة في بعض الأحوال، ويؤدي إلى إلزام المشرع أن يتقيد به(٣)، بالإضافة إلى الأسباب التي ذكرناها سابقاً، ونضيف إلى ذلك أن الجرائم الجنائية جاءت محددة على سبيل الحصر، بحيث لا يمكن أن يعاقب إنسان إلا إذا ارتكب عملاً جرمهُ القانون، وفقاً لمبدأ شرعية الجرائم (لا عقوبة ولا جريمة إلا بنص)، وأن إيراد التعريفات في صلب القوانين، هو ليس من اختصاص المشرع، بل يترك أمر إيراد التعريفات للفقه والقضاء، وتعتبر حالة إيراد التعريفات في القوانين من المآخذ التي تحسب على المشرع .

الفرع الثاني : التعريف الفقهي للجريمة الجنائية :

بعد أن جاءت الغالبية من التشريعات الجنائية خالية من تعريف محدد للجريمة الجنائية تولى الفقه هذه المهمة، حيث قام الفقه بوضع تعريف للجريمة من أجل تمييزها عما يُشابهها أو يختلط معها، كالمخالفة التأديبية، رغم ذلك اختلف الفقهاء في تعريف الجريمة الجنائية، وذلك بسبب اختلاف الفكر الفلسفي لكل جانب .

[١]- ينظر المادة (١٩) الفقرة (٤) قانون العقوبات العراقي والتي نصت على (كل تصرف جرمه القانون سواء كان ايجابياً أم سلبياً كالترك والامتناع ما لم يرد نص على خلاف ذلك).

[٢]- ينظر المادة (٧)، من قانون العقوبات في دبي، لسنة ١٩٧٠.

[٣]- محمود، ضاري خليل (١٩٨٢)، **الوجيز في شرح قانون العقوبات القسم العام**، بغداد: دار القادسية للطباع، ص٦١.

فأصحاب المذهب الفردي، ركزوا في تعريفهم للجريمة الجنائية على المعيار الشكلي، وعرفوا الجريمة الجنائية بأنها: **"كل فعل يفرض له القانون عقاباً** "(١).

وعرفها جانب آخر من أصحاب هذا المذهب الفردي بأنها: **"فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر له القانون عقوبة أو تدبيراً احترازياً"**(٢).

يستنتج الباحث من خلال هذه التعريفات التي جاء بها أصحاب المذهب الفردي للجريمة الجنائية، إنهم قاموا على ربط الجريمة الجنائية بالقوانين الجزائية، أي أن القانون يفرض لكل فعل مرتكب عقاباً، ويربطون تعريف الجريمة الجنائية في العلاقة الشكلية بين الواقعة المرتكبة والقاعدة القانونية(٣).

أما الفقه العربي، فقد انقسم في تعريفه للجريمة الجنائية إلى قسمين، **القسم الأول** عرفوا الجريمة الجنائية لكن كان تغليبهم الجانب الشكلي الذي نادى به أصحاب المذهب الفردي، وعرفوا الجريمة الجنائية بأنها: "أسلوب خارجي إيجابي أو سلبي جرمه القانون قرر له عقاباً صدر عن إنسان مسؤول"(٤).

أما القسم الثاني من الفقه العربي، فقد عرفوا الجريمة الجنائية على أساس الأخذ بالمعيارين الشكلي والموضوعي للجريمة (المعيار المختلط)، وعرفوها بأنها: "الواقعة التي ترتكب أضراراً بمصلحة حماها المشرع في قانون العقوبات ورتب عليها أثراً جنائياً متمثلاً في العقوبة"(٥).

ولكن هناك مأخذ على من نادى على الجمع بين المعيارين الشكلي والموضوعي في تعريف الجريمة الجنائية، هو إنهم ركزوا في تعريفهم للجريمة الجنائية على الجزاء الجنائي وإهمال الجرائم المدنية والتأديبية والإدارية(٦).

---

[١]- الدرة، ماهر عبد شويش (١٩٩٠)، **الأحكام العامة في قانون العقوبات**، الموصل: دار الحكمة للطباعة والنشر، ص١٧٩.

[٢]- حسني، محمود نجيب (١٩٦٨)، **شرح القانون اللبناني**، القسم العام، بيروت: دار الفتوى للطباعة، ص٤٥.

[٣]- العطور، رنا ابراهيم، **الجريمة الجنائية**، مرجع سابق، ص٥٣.

[٤]- الخلف، و الشاوي، **المبادئ العامة في قانون العقوبات**، مرجع سابق، ص١٣٠.

[٥]- الجمعات، أكرم محمود (٢٠١٠)، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية**: دراسة مقارنه، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الوسط للدراسات العليا، الأردن، عمان، ص(١٩).

[٦]- سلامه، مأمون محمد (١٩٧٩)، **قانون العقوبات القسم العام**، ط٤، القاهرة: دار النهضة العربية، ص٨٤.

والاتجاه الفقهي الثاني، ركز في تعريفه للجريمة الجنائية على المعيار الموضوعي، أي على جوهر الجريمة، باعتبارها سلوكاً ضاراً بمصالح المجتمع الأساسية، ويُعرف أصحاب هذا الاتجاه الجريمة الجنائية بأنها: "الواقعة الضارة بكيان المجتمع وأمنه وسلامته "(١).

من خلال ما تقدم يلاحظ الباحث أن هناك آراء فقهية كثير قد تعرضت إلى تعريف الجريمة الجنائية، ولا حاجة إلى أن يقوم الباحث لتعريف الجريمة الجنائية، عليه سوف ينتقل الباحث إلى المطلب الثاني لتعريف المخالفة التأديبية.

المطلب الثاني

تعريف المخالفة التأديبية

تعددت التسميات والمصطلحات التي أطلقها الفقه والقضاء على الخطأ الذي يرتكبهُ الموظف العام، ويؤدي ارتكابه لهذا الخطأ للمساءلة تحت طائلة التأديب، وقد اختلفت التشريعات العربية في تسميتها لهذه المخالفة التأديبية، منها على سبيل المثال (الجريمة التأديبية، المخالفات الانضباطية، المخالفة المسلكية، الذنب الإداري، المخالفة التأديبية، الذنب التأديبي)، وأن جميع هذه المصطلحات جاءت مترادفة وتعبر عن معنى واحد، يقصد بها إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، تتمثل إتيانه عملاً أو الامتناع عن عمل من الأعمال المحرمة عليه وخروجه عن مقتضيات وظيفته(٢)، وأن هذه المصطلحات المختلفة ليس لها أي أثر من الناحية القانونية لأن العبرة في الأشياء في صفاتها وطبيعتها لا في مسمياتها، مثلاً في الأردن أخذ بمصطلح (المخالفة التأديبية، الذنب الإداري، المخالفة المسلكية)، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية في الأردن(٣) من خلال ما قررتهُ محكمة (العدل العليا الأردنية سابقاً)، حيث استخدمت اصطلاح الذنب الإداري، وفي أحكام

---

[١] ـ السعيد، كامل (٢٠٠٢)، **شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات**، عمان: دار الثقافة للنشر، ص٣١.

[٢] ـ المجذوب، محمد احمد بكر (٢٠٠٧)، **العقوبة التأديبية**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، ص(١٠٩).

[٣] ـ صدر قانون المحكمة الإدارية في الأردن رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٤ والمنشور في الجريدة الرسمية بالعدد (٥٢٩٧) بتاريخ ٢٠١٤/٨/١٧، وتم إلغاء محكمة العدل العليا لتحل محلها المحكمة الإدارية على درجتين.

أخرى استخدمت اصطلاح المخالفة المسلكية(١)، أما في العراق فقد استخدم مصطلح المخالفات الانضباطية(٢).

لكن هناك جانب من الفقه، ينكر استخدام مصطلح الجريمة على السلوك الذي يعرض الموظف العام للجزاء؛ وحجتهم إنهُ من غير المستساغ إطلاق لفظ المجرم على مُرتكب المخالفة التأديبية(٣).

مما تقدم يتبين، بأن المشرعين في الأردن والعراق في نطاق التأديب، لم يسلكا مسلك المشرع في قانون الجزاء في حصر الأفعال الآثمة وتحديد أركانها ونوع العقوبة المقررة لكل منهما في قوانين التوظيف، سواء في نظام الخدمة المدنية في الأردن، أو قانون انضباط موظفي الدولة في العراق، وهذا لا يعني بأن عدم وجود نص يجرم الفعل أنه مباح ولا يكون مخالفة تأديبية؛ ذلك لأن المخالفات التأديبية بخلاف الجرائم الجنائية ليست محدده على سبيل الحصر، وإنما يجوز من يملك قانون سلطة التأديب أن يرى في أي سلوك يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته أنهُ يستحق العقاب، أن تقوم الإدارة على اتخاذ الإجراءات القانونية بحقه وقد تصل هذه الإجراءات إلى توجيه عقوبة العزل من الوظيفة، لأنه وكما معروف أن للإدارة سلطة تقديرية بذلك(٤).

لذا سيتناول الباحث في هذا المطلب تعريف المخالفة التأديبية في ثلاثة فروع، يتناول في الأول التعريف التشريعي للمخالفة التأديبية، وفي الفرع الثاني التعريف القضائي، وفي الفرع الثالث التعريف الفقهي .

[1]ـ قرار محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار(٦٢/ ٧١)، مجلة نقابة المحامين، العددان (السابع والثامن)، لسنة ١٩٧٢، ص(٩٧٧).

[2]ـ العبودي، عثمان سلمان (٢٠١٢)، **شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام**، ط٢، بغداد: موسوعة القوانين العراقية، ص١٧٥.

[3]ـ محمد عثمان، محمد مختار (١٩٧٣)، **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة**، دراسة مقارنه، القاهرة: دار النهضة العربي، ص١٦.

[4]ـ العاني، وسام صبار (٢٠١٥)، **القضاء الإداري**، ط١، بغداد: دار الكتب والوثائق، ص٣٥٧.

الفرع الأول : التعريف التشريعي للمخالفة التأديبية :

أغلب التشريعات جاءت خالية من تعريف المخالفة التأديبية، التي تعني بالوظيفة العامة بل نجدها تصفها وصفاً عاماً(١)، وفي هذه التشريعات اكتفى المشرع فيها بالنص على الواجبات التي يتعين على الموظف القيام بها والمحظورات التي يتعين عليه أن يمتنع عن إتيانها، فإذا ما قصر الموظف العام في أداء واجب عليه أو ارتكب فعلاً محظوراً عليه القيام به، فإنَّه يخضع لقواعد المسؤولية التأديبية(٢).

وعليه سيدرس الباحث التعريف التشريعي للمخالفة التأديبية في كل من الأردن والعراق .

أولاً- التشريع الأردن : الملاحظ إن المشرع الأردني لم يأت بتعريف للمخالفة التأديبية، لكن بالرجوع إلى نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، وبالتحديد الفصل العاشر المواد (٦٧،٦٨) لوجدنا إنَّ المشرع بين قواعد السلوك الوظيفي، وواجبات وأخلاقيات الوظيفة العامة، بمعنى أن المشرع الأردني نص على الواجبات التي يجب على الموظف العام القيام بها، بالمقابل هناك أيضاً محظورات نص عليها يجب على الموظف عدم القيام بها(٣).

والملاحظ أيضاً، ان المشرع نص في نظام الخدمة المدنية الحالي في الفقرة (أ) من المادة (١٤١) على أنهُ: (إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها، أو أقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه، فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية)(٤).

ومن خلال هذا النص، يتبين أن المشرع الأردني حدد المخالفة التأديبية بشكل عام، من خلال قيام الموظف العام بارتكاب عمل، أو تصرف إيجابي أو سلبي يخل بمقتضيات وظيفته، أو لا

[1]- ينظر الفقرة (أ) من المادة (١٤١)، من نظام الخدمة المدنية الأردني، رقم (٨٢)، لسنة ٢٠١٣ المعدل والمنشور في الجريدة الرسمية بالعدد (٥٢٦٢) بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢٩، والمادة (٧) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي، رقم (١٤) لسنة ١٩٩١المعدل، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٣٥٦) بتاريخ ١٩٩١/٦/٣، والمادة (١٢٥)، من قانون العاملين الأساسي السوري رقم (٥٠)، لسنة ٢٠٠٤، بالإضافة إلى قوانين أخرى، كلها لم تعرف الجريمة التأديبية، وإنما تم وصفها وصفا عاماً، وهذا واضح من خلال الاطلاع على ما إشارة إلية المواد أعلاه.

[2]- إبراهيم، وحيد محمود (١٩٩٨)، **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية**، دراسة مقارنة، القاهرة، بدون ذكر مكان النشر، ص٣٤.

[3]- الجمعات، اكرم محمود، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية**، مرجع سابق، ص٤٠.

[4]- ينظر المادة (١٤١) الفقرة (أ)، من نظام الخدمة المدنية الأردني، رقم (٨٢)، لسنة ٢٠١٣ المعدل والعقوبات هي (١- التنبيه ٢- الإنذار ٣- والحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر ٤- و حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة ٥- حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات ٦- حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات ٧- الاستغناء عن الخدمة ٨- العزل).

يتفق مع مركزه القانوني، دون أن يضع تعريفاً محدداً للمخالفة التأديبية في نظام الخدمة المدنية الأردني(١).

والباحث يرى هنا، بأن المشرع عندما أورد هذا النص ووسع فيه كان يقصد أن يبين للموظف أن يلتزم بكل ما يصدر من الإدارة وبدون استثناء، أنظمة وتعليمات وقرارات وأن يطبقها ولا يخالفها وفي حالة مخالفتها تجعله تحت المساءلة القانونية .

ثانياً - التشريع العراقي : جاء المشرع العراقي وتحاشى وضع تعريفاً للمخالفة التأديبية أو أيراد مفهوم لها، ولكنهُ أورد في قانون انضباط موظفي الدولة الحالي أهم واجبات الموظف، حيث أشارت المادة (٤) منه، على مجموعه من الواجبات التي يتعين على الموظف القيام بها، كذلك أشارت المادة (٥) من نفس القانون، على مجموعة من الأفعال المحظورة على الموظف، وفي حالة قيام الموظف بمخالفة واجبات وظيفته والمحظورات التي نص عليها القانون عندئذ يكون أمام عقاباً تأديبياً(٢)، وهذا ما نصت عليه المادة (٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والتي جاء فيها (إذا خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون).

مما تقدم نستخلص، أن المشرع العراقي جاء بكل القيم الأخلاقية والمهنية السليمة في العمل الوظيفي، من خلال التأكيد على القيم والمبادئ في سلوكيات الموظفين وأخلاقيات العمل الوظيفي بوسائل عديدة، دون أن يضع تعريفاً محدداً للمخالفة التأديبية، ومن هذه الوسائل التي اعتمدها المشرع العراقي في ضبط سلوكيات الموظفين إلى جانب المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة، لائحة السلوك الوظيفي المسماة (قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة ومنتّسبي القطاع المختلط)، والتي تتضمن (مجموعة من الالتزامات، والتي يجب على الموظف الالتزام بها خلال حياته الوظيفية لتكون ضابطاً ومعياراً للسلوك الوظيفي السليم، فإن خرج عليها تحققت مسؤوليته القانونية الانضباطية والمدنية والجزائية، وحق للإدارة اتخاذ الإجراءات القانونية بحقه)، وهذه لائحة السلوك تعتبر اليوم كشرط أساسي للانخراط في الوظيفة العامة، ويلتزم الموظف العام بالتوقيع عليها(٣).

مما سبق، يرى الباحث أن المشرعين الأردني والعراقي لم يضعا تعريفاً عاماً للمخالفة التأديبية، سواء في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ أو قانون انضباط موظفي

---

[١]- كنعان، نواف (٢٠٠٨)، **النظام التأديبي في الوظيفة العامة**، ط١، عمان: إثراء للنشر والتوزيع، ص١٩.
[٢]- ينظر المادة (٤ و٥)، من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي والقطاع العام المعدل، رقم ١٤، لسنة ١٩٩١.
[٣]- العبودي، عثمان سلمان، **شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام**، مرجع سابق، ص١٦٢.

الدولة العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، ولا يوجد تحديد حصري لجميع الأفعال التي قد تشكل مخالفة تأديبية، وإنما أوردت هذه المخالفات والأفعال المكونة للمخالفة التأديبية ضمن عبارات عامة، تتجسد في معاقبة كل موظف يخالف الواجبات والمحظورات تأديبياً(١)، وأن النصوص القانونية المتعلقة بالانضباط لا تورد إلا بعض أمثلة للسلوك الخاطئ الذي يحاسب عليه الموظف، ولا تضع قائمة كاملة بجميع الأفعال التي يُعاقب عليها الموظف تأديبياً، وأن هذه النصوص القانونية أغفلت تحديد المخالفات التأديبية التي يرتكبها الموظف العام على سبيل الحصر .

ويتفق رأي الباحث مع عدم أيراد تعريفاً للمخالفة التأديبية، أو حصر أفعال الموظف العام التي تشكل مخالفة تأديبية؛ ويُعلل الباحث ذلك من خلال سبب واحد وهو من أجل الحفاظ على هيبة الإدارة العامة، وهذا يكون من خلال إعطاء الإدارة سلطة تقديرية في تحديد الأفعال التي يشكل ارتكابها سلوكاً خاطئاً وعدم حصرها في نصوص محدده .

بالإضافة إلى أن المخالفة التأديبية لا تحكمها قاعدة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" والمطبق في الجرائم الجنائية، وإنما المخالفة التأديبية تحكمها هذه القاعدة ولكن بشكل جزئي وبصيغة اخرى هي" لا عقوبة إلا بنص "، أي أن القانون الإداري يؤخذ بشق واحد عن مبدأ المشروعية في الجزاء الجنائي دون الشق الآخر، وبناءً على ذلك فإن المشرع يرسم الإطار الخاص بالمخالفة التأديبية بطريقة تسمح للسلطات التأديبية بسلطة تقديرية إذا كان العمل الذي قام به الموظف يعد خروجاً على واجبات وظيفته، أو إخلالاً بكرامة الوظيفة، مع خضوع هذا التقدير لرقابة القضاء(٢).

كذلك يلاحظ أن المشرع العراقي، عمد إلى إصدار لائحة السلوك الوظيفي والتي تضمنت مجموعة من الالتزامات التي يجب على الموظف الالتزام بها وأي خروج على هذه الالتزامات تنهض على الموظف مسؤوليته القانونية، ويحق للإدارة عندئذ اتخاذ الإجراءات القانونية بحقه، واليوم أصبحت هذه اللائحة شرطاً أساسياً للتعيين، وألزم الموظف العام بالتوقيع عليها قبل تعيينه، وهذا التوقيع يعتبر حُجةً على الموظف حينها، لذلك لا خيار أمام الموظف إلا الالتزام بالواجبات التي تضمنتها هذه اللائحة، وإلا سوف تثار عليه مسؤوليتهُ القانونية (الإدارية والمدنية والجنائية).

ويظهر من هذه اللائحة، أن المشرع العراقي قصد من هذا الأمر تأكيد الالتزام بسلوك الوظيفة العامة؛ ذلك لأن الموظف لا يطلع على النصوص القانونية الخاصة بالواجبات الوظيفية

[1] - ياقوت، محمد ماجد (٢٠٠٢)، **التحقيق في المخالفات التأديبية**، الإسكندرية: مطبعة منشأة المعارف، ص٦١.
[2] - كنعان، نواف (٢٠٠٣)، **القانون الإداري / الكتاب الثاني**، عمان: دار الثقافة للنشر، ص١٦٥ - ١٦٦.

عند تعينه، لذا كان من الضروري أعلامه خطياً بواجبات وظيفته من خلال هذه اللائحة، والتي أصبحت اليوم شرطاً من شروط التوظيف، ووثيقة إدارية تُحفظ في أضابير الموظفين، أما بالنسبة في التشريع الأردني يلاحظ إلى جانب الواجبات والمحظورات التي نص عليها المشرع في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) إلا أن هناك "مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة" والصادرة من وزارة تطوير القطاع العام، وقد تضمنت هذه المدونة (١٣مادة) وكانت صياغتها رائعة جداً لما جاءت به من تعاريف واضحة لواجبات والتزامات الموظف العام تلزمهُ من لحظة تعيينه، من خلال التوقيع على هذه المدونة .

الفرع الثاني : التعريف القضائي للمخالفة التأديبية :

مما سبق يتبين إن التشريعين، الأردني والعراقي جاءا خاليان من أي تعريف للمخالفة التأديبية، مما حدا بالقضاء والفقه إلى أن يتحملا عبء ذلك، لذا سنقف عند القضاء الإداري وما جاء بتعاريف للمخالفة التأديبية من خلال أحكامه .

ففي القضاء الأردني، ذهبت المحكمة الإدارية في قرار (لمحكمة العدل العليا سابقاً) حيث جاء فيه (المخالفات التأديبية هي تهم مستقلة عن التهم الجزائية قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها)(١).

وجاء في حكم آخر لها (بأن الحكم التأديبي هو الذي يصدر عن الهيئات المختصة بمحاكمة الموظفين أو بعض الطوائف والجماعات على ما يرتكبونه من أعمال تكون ماسة بوظائفهم أو بشرف مهنتهم)(٢).

يتبين من خلال الحكمين أعلاه، ان المحكمة الإدارية في الأردن المتمثلة بمحكمة العدل العليا سابقاً لم تعرف المخالفة التأديبية بشكل مباشر، ولكن المحكمة في بعض أحكامها وضحت أن كل موظف يأتي بإعمال تمس وظيفته أو شرف مهنته تعرضهُ لصدور الحكم التأديبي بحقه، وهناك قرارات للمحكمة الإدارية بينت فيها مدى استقلالية هذه المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية، وسوف نعرض بعض الأحكام في المبحث الثاني من هذا الفصل.

---

[١] ـ قرار محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٦٥/٦١)، لسنة ١٩٦٥، نقلاً من العجمي، مشعل محمد (٢٠١١)، **الضمانات التأديبية للموظف العام**، رسالة ماجستير: كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، عمان، ص٤٢.

[٢] ـ قرار محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (١٠٦ /٧٥)، نقلاً من كنعان، نواف، **القانون الإداري**، مرجع سابق، ص١٦٧.

أما القضاء العراقي، فإن لمحكمة قضاء الموظفين (قضاء مجلس الانضباط العام سابقاً) قراراً جاء فيه (أن إخلال الموظف بواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها وعدم مراعاته التعليمات والقواعد الحسابية وتقصيره في أداء واجباته يكون سبباً لمعاقبته تأديبياً)(١).

وجاء في حكم آخر لها (أن الإهمال في أداء الوظيفة يعد جريمة انضباطية)(٢).

وفي حكم آخر أيضاً (عد تجاوز الموظف حدود واجباته جريمة انضباطية)(٣).

يلاحظ من خلال الأحكام أعلاه، أن القضاء العراقي يعد إخلال الموظف العام بواجبات وظيفته وخروجهُ عنها وتجاوز حدود وظيفته وإهماله في أداء وظيفته، بالإضافة إلى عدم مراعاته التعليمات مخالفة تأديبية .

الفرع الثالث : التعريف الفقهي للمخالفة التأديبية:

لاحظنا مما تقدم، عدم قيام التشريعات المختلفة وبالذات التشريعين محل الدراسة بوضع تعريف محدد للمخالفة التأديبية، مما جعل الفقه يتولى تلك المسؤولية.

فجاء شرّاح القانون الإداري الأردني، وقدموا تعاريف للمخالفة التأديبية، فقد تم تعريفها بأنَّها: "فعل إيجابي أو سلبي يرتكبه الموظف مخالفة للواجبات الخاصة التي تفرضها عليه صفته الوظيفية"(٤).

أما **الفقه العراقي،** فقد عرفها : "إنَّ عدم قيام الموظف بالواجبات التي نص عليها القانون يكون خطأ تأديبيا"(٥).

[1]ـ مجلس الانضباط العام، رقم القرار (٧٣/١٦١)، منشور في مجلة العدالة، لسنة ١٩٥٧، العدد (الثاني)، ص(٥٠٨)، حيث انه جاءت محكمة قضاء الموظفين لتحل محل تسمية (مجلس الانضباط العام) بموجب التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ رقمه (١٧) لسنة ٢٠١٣ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٢٨٣) بتاريخ ٢٠١٣/٧/٢٩.

[2]ـ قضاء مجلس الانضباط العام، رقم القرار (٦٣/٨٢)، منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، لسنة ١٩٦٣، العدد (الثالث)، ص(١٢٦).

[3]ـ قضاء مجلس الانضباط العام، رقم القرار (٦٢/٨٦)، منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، العدد (الأول) ، لسنة ١٩٦٣، ص(١٦١).

[4]ـ شطناوي، علي خطار (٢٠٠٣)، **الوجيز في القانون الإداري**، عمان: دار وائل للنشر، ص٥٠٤.

[5]ـ شاب، توما منصور (١٩٨٠)، **القانون الإداري**، الكتاب الثاني، ط١، بغداد: دار العراق للنشر، ص٣٦٧.

وعرّفها جانب آخر من الفقه العراقي بأنَّها: "الأفعال التي يأتيها الموظف ويكون من شأنها الإخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها ولا يشترط أن تثبت الجريمة عن سوء قصد بل يكفي في ذلك مجرد الإهمال من جانب الموظف"(١).

وعرفها البعض الأخر أيضاً بأنَّها: "التكييف القانوني لظاهرة إهمال الموظف وتقصيره في أداء واجباته إثناء الخدمة أو بسببها "(٢).

إضافة إلى ذلك هناك آراء فقهيه كثيره قد عرفت المخالفة التأديبية وجاءت أرائهم متباينة، حيث استخلصوا تلك التعاريف من الواجبات الوظيفية أو المحظورات أو بمناسبة ممارسة الوظيفة، لذلك انقسموا إلى عدة اتجاهات في تعريفهم لها .

فذهب الاتجاه الأول، إلى تعريف المخالفة التأديبية بأنها: "إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً، ولا يقصد بواجبات الوظيفة المنصوص عليها في التشريعات المختلفة إدارية أو غير إدارية فقط، بل يقصد بها أيضاً الواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واطراد العمل في المرافق العامة ولو لم ينص عليها(٣).

وعرفوها أيضاً بأنها: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافى واجبات منصبة"(٤).

وكذلك عرفوها: "آتيان الموظف عملاً أو أن يمتنع عن أداء عمل يكون من شأنه الإخلال بمقتضيات الوظيفة العامة، سواء كان داخل نطاق الوظيفة أو خارجها بما لا يتفق مع مركزة القانوني"(٥).

يلاحظ الباحث، على هذه التعاريف التي أوردها أصحاب هذا الاتجاه، **عيبين الأول** : هو أنهم أهملوا أحد الأركان الأساسية للمخالفة التأديبية، وهو الركن المعنوي الذي يُلزم أن يكون هذا الفعل الصادر من الموظف صادراً عن أرادته، وبدون توافر الركن المعنوي في المخالفة التأديبية

---

[١]ـ الأيوبي، عبد الرحمن نور جان (١٩٦٥)، **القضاء الإداري في العراق حاضرة ومستقبله**، القاهرة: دار مطابع الشعب، ص٣٣١ .

[٢]ـ الشيخلي، عبد القادر (١٩٨٣)، **القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي**، عمان: دار الفرقان، ص١٤٠.

[٣]ـ الملط، محمد جودت (١٩٦٧)، **المسؤولية التأديبية للموظف العام**، القاهرة: دار النهضة العربية، ص١٨٠.

[٤]ـ الطماوي، سليمان (١٩٩٧)، **القضاء الإداري**، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، القاهرة: دار الفكر العربي، ص٥٠.

[٥]ـ الزعبي، خالد سماره (١٩٩٢)، **القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية**، عمان: دار الثقافة للنشر، ص٢٣٤.

يؤدي إلى المساواة ما بين الموظف الحسن النية والموظف السيئ النية، وهذا غير مقبول ويرفضه القانون والواقع، **والعيب الثاني**: إهمال ركن الصفة (صفة الموظف العام) في المخالفة التأديبية.

أما أصحاب **الاتجاه الثاني**، فقد عرفوا المخالفة التأديبية على أنها: **"فعل** أو امتناع إرادي يخالف واجبات الوظيفة أو مقتضياتها، ويصدر ممن تتوفر فيه صفة الموظف العام"(١).

عليه يلاحظ أن أصحاب هذا الاتجاه عرفوا المخالفة التأديبية، على عكس ما تم تعريفه في الاتجاه الأول، حيث ركزوا في تعريفهم على إرادة الموظف، أي على الركن المعنوي بالإضافة إلى الركن المادي والركن الشرعي، بالإضافة إلى ركن الصفة (صفة الموظف عام)، وبالتالي فإن أصحاب هذا الاتجاه أخذوا في تعريفهم للمخالفة التأديبية كل أركانها، ولكن قد يكون هناك مأخذ على أصحاب هذا الاتجاه عند تغليبهم إرادة الموظف المخالف، بأنهم لم يصفوا هذه الإرادة بأنها آثمة، لأن الموظف قد يرتكب مخالفة تأديبية لكن دون توافر الإرادة الآثمة لدى الموظف، مثال على ذلك (مخالفة الموظف لواجب الالتزام بالدوام أو التأخر في مواعيد الحضور والانصراف دون قصد أو عمد).

ويشترط آخرون من أصحاب هذا الاتجاه، توافر الإرادة الآثمة لقيام المخالفة التأديبية وعرفوها بأنها: "كل تصرف يصدر عن الموظف إثناء أداء الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة "(٢).

وباستعراض التعريفات السابقة، يصل الباحث إلى تعريفات فقهية كثيرة، منها استبعدت الركن المعنوي، وهذا مالا يحقق العدالة، لكن هذا لا يعني أن لا يكون هناك تعريف للمخالفة التأديبية يجمع في ثناياه كل أركانها، الركن المادي والذي يتمثل بإتيان سلوكاً ايجابياً كالقيام بعمل محظور، أو يكون سلوكاً سلبياً هو الامتناع عن أداء واجب، والركن المعنوي المتمثل في صدور الفعل المكون للركن المادي عن إرادة آثمة، إضافة إلى الركن الشرعي، وركن الصفة.

ويؤيد الباحث الاتجاه الذي نادى بتوفر (الركن المادي والمعنوي والشرعي والصفة)، مع شرط توفر الإرادة الآثمة لدى الموظف العام حتى نكون أمام مخالفة تأديبية، وإذا ما تخلف الركن المعنوي (المتمثل بالإرادة الآثمة) للموظف العام أو أي شرط آخر حينها لا نكون أمام مخالفة تأديبية، لأن نتيجة عدم توافر هذه الإرادة الآثمة للموظف العام قد يرفضها القانون.

---

[1]- العتوم، منصور إبراهيم (١٩٨٤)، **المسؤولية التأديبية للموظف العام**، ط١، عمان: مطبعة الشرق، ص٨١.
[2]- حسن، عبد الفتاح (١٩٦٤)، **التأديب في الوظيفة العامة**، القاهرة: دار النهضة العربية، ص٦٩.

إضافة إلى ذهاب بعض الفقهاء إلى تشبيه الجرائم التأديبية بجرائم التعزير في الشريعة الإسلامية وهي جرائم غير المحددة، وليس لها عقوبات مقدرا سلفاً، وذلك على خلاف جرائم الحدود التي فيها اعتداء على حق من حقوق الله سبحانه وتعالى وجرائم القصاص التي يعتدي فيها على حق للعباد(١).

يستنتج الباحث بناءً على ما تقدم، أن الفقه الأردني والعراقي والفقه بشكل عام، قد وضعَ تعاريف متعددة للمخالفة التأديبية، لكن هذا التعاريف الفقهية المذكورة أعلاه كلها قد تتسم بالعموم وعدم التحديد الدقيق لفحوى المخالفة التأديبية .

ويستخلص الباحث مما سبق تعريف للمخالفة التأديبية ويعرفها بأنها (فعل إرادي يصدر عن موظف ويشكل إخلال بواجبات وظيفته أو مخالفة مقتضياتها، متى كان ارتكاب الموظف لهذا الفعل صادر عن إرادته الآثمة).

المبحث الثاني

العلاقة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية

إن العلاقة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية هي علاقة على قدر من الأهمية من الناحية العملية؛ وذلك نتيجة للصلة الوثيقة بين الأخطاء الجنائية والأخطاء التأديبية، وللتأثير المتبادل بينهما لاسيما حين يعاقب الموظف جنائياً وتأديبياً عن ذات الفعل، وأنَّ هذه العلاقة بين النظام الجنائي والنظام التأديبي علاقة قوية بلا فاصل بينهما، وذلك لأن الفعل الخاطئ نفسهُ الذي يوصف بأنهُ جريمة جنائية، يكون ذاته وبنفس أركانه والذي ينسب إلى الموظف يشكل مخالفة تأديبية، وقد نلمس ذلك بصفة خاصة في الجرائم التي لا يقترفها إلا الموظفين العموميين كالرشوة مثلاً(٢).

إذاً قد يكون هناك تساؤلات كثيرة في مسألة تحديد العلاقة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية، والتي تستوجب البحث خاصة وأن أمر وضع حدود فاصلة بينهما مسألة خلافية بين فقهاء

[1] ـ المجذوبي، محمد احمد بكر، **لعقوبة التأديبية**، مرجع السابق، ص١١١.
[2] ـ الجمعات، اكرم محمود، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية** ، مرجع سابق، ص١٥.

القانون العام، فمنهم من يرى بوحدتهما وأنهما جريمة واحدة إذا ما ارتكبت من قبل الموظف العام، بينما يرى البعض من الفقهاء أن هناك استقلال بينهما مع وجود تداخل وتشابك وتأثير متبادل(١).

لذلك يعد من الضروري البحث في هذا الموضوع، من أجل الوصول إلى تحديد الحدود الفاصلة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية .

عليه سيقسم الباحث هذا المبحث إلى مطلبين، يتناول في الأول الاستقلال بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية، وفي المطلب الثاني الشبه بينهما.

المطلب الأول

الاستقلال بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية

أياً كانت العلاقة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية، فإن كلاً منهما مستقل عن الأخر من حيث النظام القانوني الذي تخضع له، فمن الأفعال ما يشكل مخالفة تأديبية، ولا يشكل جريمة جنائية(٢).

ومن الإشارات الواضحة التي تدلل على وجود استقلال ما بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية، ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية في الأردن (محكمة العدل العليا) في حكم لها بأن (المخالفة المسلكية التي يرتكبها الموظف العام قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته، وهي مستقلة عن التهم الجزائية التي أدين بها الموظف)(٣).

وجاء في حكم آخر لها (إن المخالفات التأديبية هي تهم قائمة بذاتها مستقلة عن التهم الجزائية، قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها، بينما التهم الجزائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجزائية أو تأمر به، ويبقى هذا الاستقلال قائماً حتى لو كان ثمة ارتباط بين التهمتين التأديبية والجزائية)(٤).

---

[١]ـ الجبوري، انس محمود (السنة الثانية)، العلاقة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية، **مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية**، العدد (٨)، ص(٢٧٦) .

[٢]ـ نداء، محمد محمود (١٩٨١)، **انقضاء الدعوى التأديبية**، دراسة مقارنه، ط١، القاهرة: دار الفكر العربي، ص٢٢٠.

[٣]ـ محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٧١/٦٢)، منشور في مجلة نقابة المحامين، لسنة ١٩٧٢، ص(٩٧٧).

[٤]ـ محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار(٦٥/٦١)، منشور في مجلة نقابة المحامين، لسنة ١٩٦٥، ص(٢٧٢).

وفي حكم آخر للمحكمة الإدارية في الأردن (من المبادئ الفقهية المسلم بها هي أن الجريمة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجزائية)(١).

وباستقراء الحكمين السابقين يتضح أن المخالفة التأديبية تستقل في طبيعتها وفي تكوينها وفي وصفها القانوني، عن الجرائم المنصوص عليها في القوانين الجزائية.

ولتوضيح ذلك سوف نوجز أوجه الاختلاف بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية فيما يأتي :

أولاً ـ الاستقلال من حيث المفهوم : الجريمة الجنائية هي حماية أمن المجتمع ونظامه واستقراره، بينما المخالفة التأديبية هي ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، بالإضافة إلى حسن أداء الموظفين لواجبات وظيفتهم(٢).

ثانياً ـ الاستقلال من حيث الركن الشرعي : بناءً على ما تقدم ذكرهُ لاحظنا أن الأنظمة التأديبية محل الدراسة المقارنة، لم تحدد جرائم التأديب في نصوص قانونية، وبالتالي فهي لا تخضع لمبدأ المشروعية المعمول به في القانون الجنائي (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)، وإنما تحديد ما يعدُ مخالفة تأديبية من عدمه هو أمر متروك للسلطة التأديبية والتي تتمتع بسلطات شبة تشريعية في تكييف وتحديد ما يعد مخالفة تأديبية من عدمه، وذلك تحت رقابة القضاء وبيان عدم الإنحراف والتعسف وسوء استعمال السلطة(٣).

ويرى الباحث هنا، إن استقلال الجريمة الجنائية عن المخالفة التأديبية في الركن الشرعي، هو فقط في الشق الأول من مبدأ المشروعية (لا جريمة إلا بنص)، بينما الشق الثاني من مبدأ المشروعية (لا عقوبة إلا بنص) فنهما يخضعان لهُ.

بالإضافة إلى ذلك يُلاحظ الباحث، أن المشرع العراقي لم يكتفِ بالنص على مبدأ (لا جريمة وعقوبة إلا بنص) في قانون العقوبات، وإنما نص علية في الدستور العراقي(٤).

ثالثاً ـ الاستقلال من حيث أساس المسؤولية : إن أساس المسؤولية الجنائية هو إخلال بواجب قانوني تكفله قوانين الجزاء بنص خاص، أما أساس المسؤولية التأديبية الخطأ الوظيفي(٥)، أي إخلال

[1] ـ محكمة العدل العليا الأردنية، صادر بتاريخ ٢٢/١٠/٢٠٠٠، نقلاً من شطناوي، علي خطار (١٩٩٧)، **موسوعة القضاء الإداري**، ج٢، ط١، عمان: دار الثقافة للنشر، ص٨٠٦.

[2] ـ عثمان، محمد مختار، **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة**، مرجع سابق، ص١٧٩.

[3] -إبراهيم، وحيد محمود، **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية**، مرجع سابق، ص٤٤.

[4] ـ انظر المادة (١٩)، من الدستور العراقي، لسنة ٢٠٠٥ حيث نصت المادة على (٢ـ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ولا عقوبة إلا على الفعل الذي يعده القانون وقت اقترافه جريمة، ولا يجوز تطبيق عقوبة اشد ٠٠٠).

[5] ـ الملط، محمد جودت (١٩٦٧)، **المسؤولية التأديبية للموظف العام**، القاهرة: دار النهضة العربية، ص٦٦.

الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً، وإعفاء الموظف العام من المسؤولية الجنائية وإلغاء التهمة الموجه إليه، لا يعني هذا بالمقابل إسقاط المسؤولية التأديبية عنه، فأي مخالفة تأديبية قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية، قوامها مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفته ومقتضياتها، بمعنى أن الموظف يسأل تأديبياً لمخالفته النصوص التشريعية أو العرف الإداري، في حين أن الجريمة الجنائية لا تقوم إلا إذا خالف الفاعل نصاً تشريعياً(١).

رابعاً ـ الاستقلال من حيث القانون الواجب التطبيق : إن القانون الجنائي يتسم بالإقليمية؛ كونهُ يوقع العقاب إقليمياً على جميع المواطنين والأجانب المقيمين على أرض الدولة، بغض النظر عن جنسياتهم، أما التأديب الإداري فإنه يتابع الموظف عن أخطائه المسلكية أينما كان، ويوقع العقاب على الموظف العام بصفته عضواً في الوظيفة العامة(٢).

خامساً ـ من حيث دعوى المسؤولية والاختصاص بها : الدعوى الناشئة عن الجريمة الجنائية تملكها الدولة ممثله عن المجتمع وتختص بها المحاكم الجنائية، أما السلطة الإدارية فإنها تمتلك الدعوى الناشئة عن المسؤولية التأديبية وتباشرها هيئة أو لجنة انضباطية أو المسؤول المباشر أو رئيس الدائرة وحسب طبيعة الجريمة(٣).

سادساً ـ الاستقلال من حيث حجية الأمر المقضي به: فالحكم الجنائي له حجية أمام سلطات التأديب، في حين أن حكم التأديب لا حجية لهُ أمام السلطات الجنائية التي تحتفظ بسلطاتها التقديرية في اتخاذ القرار المناسب(٤).

لكن ورغم حجية الحكم الجنائي، إلى أن الباحث يرى بأن الفقه والقضاء الإداريين يفرقاً في تحديد مدى حجية الأحكام الجنائية أمام سلطات التأديب في عدة حالات، وسنقف عند دراسة هذه الحالات في الفصل الثالث من دراستنا هذه، ومن هذه الحالات حالة وضع الموظف الذي صدر حكم جنائي ببراءته بناءً على انتفاء الواقعة المادية، وكذلك حالة حجية الحكم الجنائي الصادر بوقف تنفيذ لعقوبة الجنائية.

سابعاً ـ الاستقلال من حيث الوصف القانوني : إن الخطأ التأديبي كالخطأ الجنائي ينطوي على معنى (الإثم والذنب)، ورغم ذلك إلا أنهُ لا يقتصر على اقتراف فعل محظور، وإنما يتحقق في

---

[1] ـ الجمعات، أكرم محمود، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية**، مرجع سابق، ص٧٥ـ ٧٦.

[2] ـ عثمان، محمد مختار، **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة**، مرجع سابق، ص١٧٨- ١٩٢.

[3] ـ العبودي، **شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام**، مرجع سابق، ص١٧٨.

[4] ـ بسيوني، عبد الرؤوف هاشم (٢٠٠٧)، **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية**، ط١، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ص٥٥.

كثير من الأحيان بالتراخي أو الاستخفاف في أداء الواجب أو الامتناع عن أدائه، وبناءً على ذلك فإن المخالفة التأديبية تستقل عن الجريمة الجنائية من حيث الوصف القانوني للفعل المرتكب، فلا يمكن وصف أي مخالفة تأديبية بنفس الأوصاف الموجودة في القانون الجنائي(١).

وجاء في قرار (لمحكمة العدل العليا الأردنية) المحكمة الإدارية حالياً ، والذي نص على (إن الخطأ التأديبي يستقل عن الجريمة الجزائية في الوصف القانوني وأن اتحدا في الوصف اللغوي)(٢).

ثامناً ـ الاستقلال من حيث المساهمة والاشتراك : فالجريمة الجنائية إذا ما ارتكبت فإن العقوبة تطال كل من ساهم في ارتكابها، أما المخالفة التأديبية فإنها تتحقق فقط عندما ترتكب من فئة معينة من المجتمع وهم فئة الموظفين.

تاسعاً ـ الاستقلال من حيث التكييف القانوني : إن فعل الموظف قد يعد مخالفة تأديبية، ولكنه لا يعد جريمة جنائية ويصح العكس أيضاً في بعض الأحوال، ومن ثم فإن قرار أي من الجهتين التأديبية أو الجنائية بحق الموظف يستقل عن قرار الجهة الأخرى، فقد لا يعد الفعل جريمة جنائية ومن ثم لا يعاقب جنائياً، في وقت ترى فيه السلطة التأديبية أن الفعل نفسه يشكل مخالفة تأديبية، فتفرض عليه إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون(٣)، إضافة إلى أن هناك أوجه اخرى لكن لا يتسع نطاق البحث الخوض في تفاصيلها.

يتضح للباحث، أن هناك استقلال واضح ما بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية في عدة أوجه، ولكن هذا الاستقلال ليس في الواقع استقلالاً تاماً أو مطلقاً، ويبقى هناك ثمة علاقة أو تأثير متبادل بينهما، وهذا ما سوف ندرسه في المطلب الثاني .

[1] ـ كنعان، نواف، **النظام التأديبي في الوظيفية العامة**، مرجع سابق، ص٣٨.
[2] ـ محكمة العدل العليا أردنية، رقم القرار (٨٦/٣٦)، منشور في مجلة نقابة المحامين، لسنة ١٩٨٧، ص٣١.
[3] ـ بدير، علي محمد و البرزنجي، عصام عبد الوهاب و السلامي، مهدي ياسين (١٩٩٣)، **مبادئ وأحكام القانون الإداري**، جامعة بغداد، ص٣٥١.

المطلب الثاني

أوجه الشبة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية

إن الاختلافات السابقة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية، لا تعني عدم وجود نوع من الترابط والصلة بينهما، فهما عبارة عن سلوك يعاقب عليه القانون ويجب تجنبه تحقيقاً للمصلحة العامة، ومن يرتكب أي من منهما يعرض نفسه للمساءلة والعقاب(١)، **عليه سنقف عند أوجه الشبة بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية وبإيجاز، على النحو الآتي :**

أولاً- من حيث التعريف : لم تتعرض أغلب التشريعات إلى تعريف الجريمة الجنائية أو المخالفة التأديبية(٢)، تأسيساً على أن أيراد تعريف للجريمة الجنائية أو المخالفة التأديبية من شأنه أن يؤدي إلى قصور، ونعني بالقصور هنا، هو قصور أيراد تعريفاً مانعاً جامعاً يواكب كل تطورات المجتمع(٣).

ثانياً - إن كل منهما يقومان على أعمال محظورة ويجب تجنبها تحقيقاً للمصلحة العامة(٤).

ثالثاً - إن كلاهما يخضعان لنظام العفو، ففي الجريمة الجنائية من حق رئيس الدولة أن يصدر عفواً خاصاً وعفواً عاماً، وفي المخالفة التأديبية بالمقابل الحق للرئيس الإداري أن يتجاوز عن بعض الجرائم والمخالفات الإدارية التي يملك التجاوز عنها(٥) بموجب الصلاحيات الممنوحة له بموجب القانون.

رابعاً - من حيث التأثير على مستقبل الموظف : تتفق الجريمتان في أن إتيان الموظف أي من منها أو كلاهما يستوجب توقيع عقوبات على الموظف، مما يؤثر على حياته ومستقبله سواء العام باعتباره مواطناً، أم الخاص باعتباره موظفاً، وأن اختلفت نوعية وآثار هذه العقوبات في كل من القانونين الجنائي والتأديبي إلى أن الأثر العام المباشر للجريمة الجنائية أو المخالفة التأديبية على الموظف العام هو الحرمان من الترقية لحين الفصل في الدعوى سواء الجنائية أو التأديبية(٦).

---

[١]- ابراهيم، علي خليل (١٩٨١)، **جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القانون، جامعة بغداد، بغداد، العراق، ص(٣٢).

[٢]- التشريعات الأردنية، التشريعات العراقية، التشريعات المصرية..

[٣]- بسيوني، عبد الرؤوف هاشم **الجريمة التأديبية وعلاقته بالجريمة الجنائية**، مرجع سابق، ص٧٨.

[٤]- كنعان، نواف، **النظام التأديبي في الوظيفية العامة**، مرجع سابق، ص٣٦.

[٥]- الشيخلي، عبد القادر، **القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي**، مرجع سابق، ص١٢٢.

[٦]- النجار، زكي محمد، **الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام**، مرجع سابق، ص٣٠.

ومما تقدم يتوصل الباحث إلى وجود تشابه بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية، وهذا التشابه بينهما يصل إلى حد التماثل؛ وذلك عندما يكونا نتيجة لفعل وسلوك إجرامي واحد يرتكب من قبل نفس الشخص، وهذا الشخص يجب أن يكون (موظفاً عاماً) عند ارتكاب الجريمة، ولو تمعنا قليلاً في هذا الموضوع لوجدنا أن جانب من فقهاء القانون يفترضون أن الجريمتين، هما جريمة واحدة، ولا يمكن الفصل فيما بينهما، حتى أنهم غالوا إلى حد كبير في إنكار الاستقلال بين النظام الجنائي والنظام التأديبي(١).

وأن هذا الافتراض لا يمكن الأخذ به، ولا بد من استبعاده؛ والسبب يعود إلى ما بيناه سابقاً من وجود صور واضحة تبين الاستقلال، بالإضافة إلى أنه ليس من الضروري أن يؤدي التصرف المنحرف الواحد إلى فعلين محظورين على نفس المستوى أو بنفس الوصف، وعليه لا يمكن تصورهما جريمة واحده، بالإضافة إلى ذلك فمثلما تم استبعاد الافتراض أعلاه الذي بين فيه أن الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية واحده، يجب أيضاً استبعاد افتراض الاستقلال التام بين بينهما ولا يمكن تصوره مطلقاً، ولا يمكن أيضاً تصور أن فكرة الجريمة الجنائية تطغى على فكرة المخالفة الانضباطية؛ لأنهُ إذا كان يعترف في بعض الأحيان بتفوق للقانون الجنائي على نظام التأديب، فإنما يكون ذلك في الحالات التي لا ينظمها قانون التأديب نفسه، وهو فرض مستبعد نظراً لأن التنظيم التأديبي أرحب وأوسع من التنظيم الجنائي(٢).

ولما تقدم ورغم الافتراض القائل بوحدتهما، أو الافتراض الذي يخالفه والذي يشدد على الاستقلال الكامل بينهما، أو الرأي الذي يغلب الجريمة الجنائية على المخالفة التأديبية، إلا أنه هناك افتراض آخر، جاء فيه انه يمكن الاعتراف باستقلال نظام التجريم عن نظام التأديب كقاعدة عامة مع التسليم بتقيد نظام التأديب ببعض ما يتقرر في نطاق الشريعة العامة للعقاب، ويترتب على ذلك:-

أولاً : إن استقلال النظام التأديبي عن النظام الجنائي، يوجب الاعتراف بكيان مستقل للمخالفة التأديبية، عن الكيان الجنائي حتى ولو حصل بينهما تشابك(٣).

ثانياً : إن تغير النظام التأديبي أحياناً بما يتقرر في نطاق العقاب الجنائي، ليس معناه إهدار ذاتية النظام التأديبي أو استقلاله، ذلك أنه إذا بدا في بعض الأحيان طغيان اعتبارات النظام الجنائي في المجال التأديبي فإنهُ طغيان عارض ليس من شأنه إهدار كيان الإثم التأديبي، وإنما هو يصاب

---

[1] ـ الزهيري، مهدي حمدي (٢٠٠٤)، **أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية**: دراسة مقارنه، أطروحة دكتوراه، كلية القانون ، جامعة بغداد، العراق، ص(١٩) .

[2] ـ عصفور، محمد (١٩٦٣)، **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي**، القاهرة: دار الجيل للطباعة، ص٣٤٤.

[3] ـ عصفور، محمد، **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي**، مرجع سابق ص٣٤٤.

فحسب بنوع من السبات القانوني يفيق منه بمجرد استنفاذ سلطات العقاب الجنائي اختصاصاتها، وهذا هو ما يفسر لنا تمتع هيئات التأديب بسلطة تقديرية في أن تحاسب تأديبياً على ما يكون الموظف قد برئ منه جنائياً، وكذلك سلطة هذه الهيئات في عد بعض الجرائم الجنائية التي ترتكب خارج العمل ذات صلة أو منقطعة الصلة بالغايات التي يحميها التأديب، حيث لا تنظر إلى هذه الجرائم الجنائية ألا من زاويتها التأديبية(١).

وهذا الرأي الراجح والذي يميل إليه الباحث، ويأخذ به لأننا رأينا أن هناك استقلال وهناك تشابه بينهما .

المبحث الثالث

العقوبة الجنائية والعقوبة التأديبية

ليست هناك مساءلة من مسائل التأديب حظيت باهتمام بل وأثارت جدلاً فقهياً كبيراً وتضاربت في شأنها أحكام المحاكم مثلما حظيت مسألة العقوبات التأديبية، وإذا كانت قوانين التوظيف في التشريعات محل الدراسة، نظام الخدمة المدنية الأردني وقانون انضباط موظفي الدولة العراقي، لم يتوصلا بعد إلى تحديد الأفعال الايجابية أو السلبية التي تعتبر خروجاً على الواجبات الوظيفية، فإنه على العكس من ذلك توصل إلى حصر العقوبات التأديبية، بحيث لا يجوز للسلطة التأديبية أياً كانت أن توقع عقاباً على الموظف بوسيلة أخرى غير العقوبات المنصوص عليها صراحة على سبيل الحصر(٢)، أما العقوبة الجنائية فإن القانون يفترضها لمصلحة الهيئة الاجتماعية على كل من يثبت ارتكابه الجريمة(٣)، من جهة أخرى تعد العقوبة الجنائية من أخطر العقوبات التي يمكن أن تصيب المركز القانوني للموظف العام فتؤثر سلباً على خدمته الوظيفية، فهي تؤدي في كثير من الأحيان إلى فصم علاقة الموظف بوظيفته، فالعقوبة الجنائية الأصلية قد تلحقها عقوبات فرعية تحرم الموظف من وظيفته، كما إنها قد تكون سبباً في فرض عقوبة إدارية

[1]- عصفور، محمد، **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي**، مرجع سابق، ص٣٤٤ ـ ٣٤٥.
[2]- النجار، زكي محمد، **الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام**، مرجع سابق، ص١٦٣.
[3]- السعيدي، سيف بن سالم (١٩٩٥)، **النظام القانوني لتأديب الموظفين**: دراسة مقارنه لأنظمة التأديب في الأردن وعُمان، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص٦١.

تؤثر في الخدمة الوظيفية للموظف، كما هو الحال بعقوبة العزل في نظام الخدمة المدنية الأردني، وعقوبتي الفصل والعزل في قانون انضباط موظفي الدولة في العراق(١).

عليه سندرس في هذا المبحث، مفهوم العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، وتمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية .

المطلب الأول

مفهوم العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

العقوبة التأديبية أو (الجزاء التأديبي)(٢) أو (العقوبة الانضباطية)(٣)، حسب القاعدة المستقرة في هذا الشأن هي العقوبة التي تمس الموظف في حياته الوظيفية، وتعد هذه العقوبة أحد الوسائل التي تستخدمها الإدارة في مواجهة الأخطاء والمخالفات التأديبية، وردع من تسول له نفسهُ ارتكاب الأخطاء والمخالفات التأديبية داخل المجتمع الوظيفي، بالإضافة إلى اعتبار أن العقوبة التأديبية من أهم وأخطر عناصر التأديب الوظيفي؛ بما لها من تأثير سلبي على المركز القانوني للموظف العام وعلاقته الإدارية والمالية بالدولة(٤).

أما بالنسبة للعقوبة الجنائية، فإنها تلحق بشخص الجاني دون غيره، فيخضع لها الشخص باعتباره فرداً عادياً في المجتمع، من أجل المحافظة على النظام العام والدفاع عن المجتمع كله ضد ما يعرض آمنه واستقراره .

وبناءً على ما تقدم سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الأول، تعريف العقوبة التأديبية، وفي الفرع الثاني تعريف العقوبة الجنائية.

---

[١]- عبد اللطيف، براء منذر (٢٠٠٨)، أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية، **مجلة جامعة تكريت للعلوم** الإنسانية، مجلد١٥ (العدد ٥)، حزيران ٢٠٠٨، ص(٤٨٦).

[٢]- هذا المصطلح أخذ به المشرع الأردني، ينظر كنعان، نواف، **النظام التأديبي في الوظيفة العام**، مرجع سابق، ص ٩٧،

[٣]- هذا المصطلح اخذ به المشرع العراقي، ينظر العبودي، عثمان سلمان، **شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع** العام، مرجع سابق، ص٢١٢.

[٤]- علي، يحي قاسم (١٩٩٩)، **ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن/العراق/ مصر/ فرنس**، ط١، صنعاء: مركز عبادي للدراسات والنشر، ٦٤ .

الفرع الأول : تعريف العقوبة التأديبية :

لم تتضمن التشريعات محل الدراسة المقارنة (الأردني والعراقي)، تعريفاً للعقوبة التأديبية، وإنما بيانا أنواع العقوبات وأحكامها وهي على سبيل الحصر، وجاءت التشريعات المقارنة وحرصت على ترتيب العقوبات أو الجزاءات التأديبية بصورة متدرجة من حيث شدة العقوبة وتأثيرها على المركز القانوني للموظف العام(١)، سواء في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، أو قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.

ولذا يمكن القول، بأن التشريعات محل الدراسة قد جاءت خالية من أي تعريف للعقوبة التأديبية، وإنما دور المشرع اقتصر على إيراد العقوبات التأديبية مبيناً أنواعها وآثارها المادية والمعنوية على حقوق الموظف العام، تاركاً أمر التعريف للفقه والقضاء(٢).

أما بالنسبة للفقه، فإن التعريفات الفقهية التي تم الإدلاء بها هي تعريفات كثيرة، غير أنهُ يلاحظ عليها الاختلاف والتنوع تبعاً لاختلاف وتنوع وجهات النظر التي يتبناها كل فقيه، في تعريفه للعقوبة التأديبية .

وعرفها جانب من الفقه بأنها: "جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي، سواء بتوجيه اللوم أليه أو بالانتقاص من المزايا المادية للوظيفة أو إنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا"(٣).

وعرفها جانب أخر بأنها: "تعد السلاح الرئيسي الذي بواسطته تستطيع السلطة الإدارية حمل الموظفين على أداء واجباتهم بصورة سليمة ومرضية"(٤).

كما تعرف بأنها: "جزاءات يقررها القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية، ممن تتقرر مسئوليتهم التأديبية عنها، ومن شأنها التأثير على الوضع الأدبي أو المالي للموظف العام أو إنهاء علاقته الوظيفية بالسلطة الإدارية"(٥).

[١] ـ المجذوب، محمد احمد بكر، **العقوبة التأديبية**، مرجع سابق، ص١٥٤.
[٢] ـ العجارمة، نوفان (٢٠٠٧)، **سلطة تأديب الموظف العام**، دراسة مقارنه، ط١، عمان: دار الثقافة للنشر، ص ٦٠٣ـ ٦٠٤.
[٣] ـ الملط، محمد جودت، **المسؤولية التأديبية للموظف العام**، مرجع سابق، ص٢٩٧.
[٤] ـ توما منصور، شاب، **القانون الإداري**، مرجع سابق، ص٣٦٧.
[٥] ـ جمال الدين، سامي (١٩٩٠)، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ص٣٥١.

وتعرف أيضاً بأنها: "إجراء عقابي محدد بالنص توقعه السلطة التأديبية المختصة على الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة ويناله في مزاياها"(١).

وعرّفها البعض من الفقه الأردني بأنها : "العقوبات التي تفرض على مرتكبي المخالفات الإدارية من الموظفين، وتكون ذات طبيعة ماليه أو أدبيه أو مهنية للرابطة الوظيفية"(٢).

أو أنها : "إجراء إداري يستهدف أساس حسن سير المرفق الذي ينتمي أليه الموظف مرتكب المخالفة المسلكية"(٣).

وعرف الفقه العراقي العقوبة التأديبية بأنها: "إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات يفرض على موظف اخل بواجبات وظيفته ويمس مزايا وظيفته فحسب"(٤).

من خلال هذه التعاريف، نلاحظ اختلاف الزوايا التي انطلق منها كل تعريف، بعضها انطلق في تعريف العقوبة التأديبية من حيث طبيعة العقوبة أو محلها، وقسم آخر نظروا إلى الهدف من ورائها، أما الباحث يرى أن العقوبة التأديبية جزاءً يتم إنزاله على الموظف العام عندما تنعقد مسئوليته عن مخالفة إدارية أو ماليه، بالإضافة إلى أن الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية هي طبيعة إدارية من جهة، ومن جهة أخرى هي أداة أو وسيله منحها المشرع للإدارة العامة لمحاسبة موظفيها في حالة حدوث أي إخلال أو تقصير في أداء الواجب الوظيفي .

الفرع الثاني : تعريف العقوبة الجنائية :

لم يتم تعريف العقوبة الجنائية في التشريعين الجنائيين الأردني والعراقي بشكل عام، ولكنهما جاءا بعقوبات مقرره بالقانون وتم تعريف هذه العقوبات بشكل خاص في قوانين الجزاء سواء في الأردني أو العراقي، ولا يمكن تصور توقيع أي عقوبة جنائية ألا بمقتضى حكم صادر من محكمة مختصة بذلك(٥).

---

[١] ـ العتوم، منصور ابراهيم، **المسؤولية التأديبية للموظف العام،** مرجع سابق، ص١١٠.
[٢] ـ حتامله، سليم (٢٠٠٤)، **القضاء الإداري (طعون الموظفين)،** جرش: دار أوغاريت للنشر، ص١٢٢.
[٣] ـ شطناوي، علي خطار (١٩٩٤)، **مبادئ القانون الإداري،** الكتاب الثالث، مؤسسة وائل، ٣٤٨.
[٤] ـ الشيخلي، عبد القادر (١٩٨٣)، **النظام القانوني للجزاء التأديبي،** عمان: دار الفكر، ص١٣٣.
[٥] ـ الجمعات، اكرم محمود، **العلاقات بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية،** مرجع سابق، ص٨٥.

وان العقوبة الجنائية توقع باسم المجتمع، تنفيذاً لحكم قضائي، على من تثبت مسئوليته عن الجريمة(١).

ويمكن تعريفها بأنها: "هي الجزاء الذي يقرره القانون ويوقعه القاضي من أجل الجريمة ويتناسب مع درجة الجرم"(٢).

وتعرف أيضاً بأنها: "جزاء تقويمي تنطوي على إيلام مقصود، تنزل بمرتكب جريمة ذي أهلية لتحملها بناء على حكم قضائي يستند إلى نص قانوني يحددها، ويترتب عليها أهدار حق لمرتكب الجريمة أو مصلحة له أو ينقصها أو يعطل استعمالها"(٣).

ولكن التشريعات تختلف في سياستها الجنائية بشأن هذه العقوبات وأثرها في الخدمة الوظيفية، فالملاحظ أن التشريعات نصت على عقوبات أصلية إلى جانب عقوبات تبعية أو تكميلية تؤثر هذه في الخدمة الوظيفية كالحرمان من الوظيفة والعزل منها، فالعقوبات المؤثرة بصورة مباشرة في الخدمة الوظيفية لا يمكن أن ترد بوصفها عقوبة أصلية، وهذا ما اعتبره بعض الفقه أمراً منطقياً على اعتبار أن القوانين الجزائية تنطبق على الموظفين وغيرهم، في حين درجت تشريعات أخرى عقوبات أصلية ذات أثر مباشر في الخدمة الوظيفية إلى جانب تلك العقوبات التبعية والتكميلية والتي تؤثر في الخدمة الوظيفية أيضاً(٤).

المطلب الثاني

تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية

هناك أوجه تقارب واختلاف بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، فيتفقان على أن كلاً منهما يقومان على القهر ولا يقصد به التعويض، ولكنهما يختلفان من حيث أن العقوبة الجنائية جزاء مفروض لمخالفة أمر أو نهي موجه للكافة ويوقع لمصلحة المجموعة، أما العقوبة التأديبية فمقرره لمخالفة ما يأمر به أو ينهي عنه قانون لشريحة الموظفين العموميين ولا توقع هذه العقوبة

[1]- محمود مصطفى، لمحمود (١٩٨٣)، **شرح قانون العقوبات القسم العام**، ط١٠، القاهرة: دار النهضة العربية، ص٥٥.

[2]- حسني، محمود نجيب (١٩٨٢)، **شرح قانون العقوبات القسم العام**، ط٥، القاهرة: دار النهضة العربية، ص٦٦٧.

[3]- الصيفي، عبد الفتاح مصطفى (١٩٩٥)، **الأحكام العامة للنظام الجزائي**، الرياض: مطبوعات جامعة الملك سعود، ص٤٨٣.

[4]- براء منذر، عبد اللطيف، **أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية**، مرجع سابق، ص٤٤٩.

إلا على هذه الفئة، وهذه العقوبة التأديبية توقع من قبل هيئات مختلفة، أما العقوبة الجنائية توقع من قبل القضاء(١).

وجاءت آراء فقهية واختلفت فيما بينها، فمنهم من يرى بوجود أوجه تقارب بينهما، والبعض الأخر يرى بوجود مظاهر اختلاف بينهما وهذا سيكون مساق الدراسة أدناه، حيث سيقسم هذا المطلب إلى فرعين للبحث في أوجه التقارب في الفرع الأول، والاختلاف في الفرع الثاني.

الفرع الأول : أوجه التقارب بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية :

أهم أوجه التقارب بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية تتلخص في الآتي .

أولاً ـ من حيث هدف العقوبة : الهدف من العقاب الجنائي هو معاقبة كل من يصدر عنه فعل ضار، شرط أن يكن هذا الفعل الضار يمس بمصلحة المجتمع، أما بالنسبة إلى هدف العقوبة التأديبية هو لردع المخطئ من الموظفين العموميين وزجره حتى يؤمن عدم تكرر الخطأ، إذاً العقوبتين هدفهما وغايتهما هو حماية مصالح المجتمع والدولة(٢).

ثانياً ـ التقارب من حيث خلوهما من التعويض : تتقارب كل من العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية في أنهما ليسا تعويضاً للمتضرر، كما هو الشأن في المسؤولية المدنية؛ لأن المقصود بالتعويض في المسؤولية المدنية جبر الضرر، أما المقصود من العقوبتين التأديبية والجنائية فهو تحقيق الردع الخاص والعام في كل من النظامين، فكلا العقوبتين تستهدفان حماية المجتمع ومصالحه(٣).

ثالثاً ـ من حيث التلاحم والتفاعل المتبادل : يكون هناك تلاحم ومعايشة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، وأن التداخل بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية ما كان ليحدث مطلقاً لو لم تكن العقوبتان من طبيعة واحده، لكن لابد أن تكون هناك أسباب أدت إلى التداخل فيما بينهما، فما هي الأسباب التي أدت لتداخل العقوبة الجنائية وانعكاساتها في مجال الوظيفة العامة، والذي من ابرز مظاهرها هو وجود مجموعه من النصوص الجنائية مخصصه للوظيفة العامة والموظف العام، منها تلك التي تقرر العقاب الجنائي على الإخلال بواجب المحافظة على أسرار الوظيفة،

---

[١]- إيهاب، عبد اللطيف (٢٠٠٨)، **العقوبات الجنائية في ضوء الفقه والقضاء**، ط١، القاهرة: المركز القومي لإصدارات القانونية، ص ١٤.
[٢]- كنعان، نواف، **النظام القانوني في الوظيفة العامة**، مرجع سابق، ص١٠٠.
[٣]- ألسعيدي، سيف بن سالم، **النظام القانوني لتأديب الموظفين**، مرجع سابق، ص٦٤.

ولعل ابرز هذه الأسباب التي أدت إلى تداخل العقاب الجنائي وانعكاسه هي :-

١ـ إن الجرائم التي يرتكبها الموظف العام لا يقتصر أثرها الانعكاسي على المساس بالمجتمع الوظيفي فحسب، بل يمتد إلى المساس وإلحاق الضرر بالمجتمع الكبير، ذلك الذي تسأل العقوبة الجنائية عن مهمة حمايته والدفاع عنه في مواجهة ما يهدده من مخاطر، وهنا تأتي العقوبة الجنائية في حماية هذا المجتمع والدفاع عنه .

٢ـ إن العقوبة التأديبية هي عقوبة ناقصة تحتاج إلى تكملتها لكي يتمكن من أداء وظيفتها في الردع والتخويف، والعقوبة الجنائية يمكن أن تقوم بأداء هذا الدور التكميلي(١).

الفرع الثاني : أوجه الاختلاف بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية :

على الرغم من وجود أوجه للتشابه بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية والتي تم ذكرها سابقاً، ألا أنهُ هناك اختلاف بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية وهذا ما سنقف عليه في النقاط التالية موضحين أوجه الاختلاف بينهما وبإيجاز:-

أولاً- الاختلاف من حيث الهدف : الملاحظ عليه أن العقوبة التأديبية محددة من حيث الهدف بدقة، وهدفها هو الردع بنوعيه العام والخاص والتعليم والتهذيب ونزع الرغبة في ارتكاب الجريمة من نفوس الموظفين، وإعادة التوازن والانسجام وحسن سير المرافق العامة، أما العقاب الجنائي يهدف إلى الحفاظ على المشاعر العامة، ومصالح المجتمع بوجه عام، ويخضع له الشخص باعتباره فرداً عادياً في المجتمع(٢).

ثانياً ـ الاختلاف بين العقوبة التأديبية والجنائية هو الأصل العام، ويتضح ذلك الاختلاف بينهما بصفة خاصة عندما ينشئ الفعل المرتكب في نفس الوقت جريمة جنائية وتأديبية، فالمتهم هنا يخضع للعقوبتين معاً، دون أن يخل الجمع بينهما بمبدأ عدم جواز تعدد العقوبات.

---

[1]ـ عفيفي، مصطفى محمود (١٩٧٦)، **فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها**، دراسة مقارنة، القاهرة: مطابع الهيئة المصرية للكتب، ص٥٩.

[2]ـ **المرجع ذاته**، ص ٦٨ـ ٦٩.

ومن أهم مظاهر هذا الاختلاف والاستقلال بين العقوبتين كما يلي :-

١ ـ العقوبات الجنائية توقع كقاعدة عامة بصورة علنية، أما العقوبات التأديبية فالأصل فيها أن تصدر في جلسات سرية مغلقة حيث لا جدوى من وراء إعلانها للجمهور(١).

٢ ـ القانون الصادر بالعفو العام لا أثر له في المجال التأديبي ولا يؤدي رفعه(٢).

٣ ـ الحكم الصادر بالبراءة الجنائية لا يمنع من توقيع العقاب التأديبي .

٤ ـ أمكانية توقيع العقوبة التأديبية عن الفعل المرتكب، رغم عدم تكوينه جريمة جنائية .

٥ ـ لا يسري نظام وقف تنفيذ العقوبات بالنسبة للعقوبات التأديبية، إذ أن ذلك النظام خاص بنوع معين من الجرائم (الجنح والجنايات) المنطوية على سلب للحرية أو للملكية وهو أمر لا تعرفه العقوبة التأديبية.

٦ ـ تحريك الإجراءات الجنائية لا يوقف بالضرورة تحريك الإجراءات التأديبية .

٧ ـ القانون الصادر بالعفو الشامل والقرارات الجمهورية الصادرة بالعفو العام عن العقوبات الجنائية لا أثر لهما في المجال التأديبي(٣).

يستنتج الباحث هنا إلى نتيجة مفادها، وجود تقارب ما بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، بالإضافة إلى وجود اختلاف بينهما وفي صور متعددة، وهذه أوجه التقارب والاختلاف بينهما يمكن ملاحظتها في اغلب التشريعات ومنها التشريعات (الأردنية والعراقية).

---

[١] ـ عفيفي، مصطفى، **فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها**، مرجع سابق، ص٧٤ .
[٢] ـ مصطفى، حامد (١٩٦٨)، **مبادئ القانون الإداري العراقي**، بدون مكان نشر: بدون دار نشر، ص١٨٧.
[٣] ـ عفيفي، مصطفى، **فلسفة العقوبة التأديبية واهدافها**، مرجع سابق، ص٧٢ـ٣٧.

الفصل الثاني

الحكم الجنائي وأثره على الموظف العام

إن أثر الحكم الجنائي على الموظف العام، قد يختلف في التشريعات الجنائية وما يرتبه من اثار في الرابطة الوظيفية من تشريع إلى أخر(١).

وكما أسلفنا أن كلا التشريعين الأردني والعراقي، وضعا القواعد التي تضبط سلوك الموظف في نطاق أدائه الوظيفي، فرتب كل منهما جزاءات تأديبية على من يقترف فعلاً يعد انتهاكاً لواجبات الوظيفة العامة، إلا أنهُ قد يقوم هذا الموظف على ارتكاب جرائم لا تمس واجبات وظيفته فحسب، بل تمس النظام العام ومصلحة المجتمع بأكمله، ولعل من أوضح تلك الأفعال المرتكبة أن يأتي الموظف سلوكاً منحرفاً يشكل جريمة جنائية مثل (جرائم الاختلاس والتزوير والرشوة)(٢).

وللأهمية ألبالغة للوظيفة العامة وارتباطها المباشر بسير المرافق العامة بانتظام، تحرص أغلبية الدول على تضمين قوانينها بما يحمي الوظيفة العامة من كل إخلال أو عيب أو إنحراف يمسها(٣)، وتحقيقاً لهذا نرى القانونين محل الدراسة (الأردني والعراقي) قد سلكا عدة طرق، منها تضمين المشرع الأردني في قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ باباً خاصاً للجرائم التي تقع على الإدارة العامة، مبيناً فيها الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة التي ترتكب من الموظف العام وحدد عقوبة كل جريمة(٤)، إضافة إلى تضمين نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي عقوبات تأديبية يصل أثر هذه العقوبات على الموظف العام إلى حد الاستغناء عن الخدمة أو العزل من الوظيفة العامة(٥).

بالمقابل، نرى المشرع العراقي أيضاً سلك نفس طريق المشرع الأردني، من أجل حماية الوظيفة العامة منها أفراد باباً خاصاً للجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة التي يرتكبها الموظف العام والتي تمس كرامة وشرف الوظيفة، مع تحديد عقوبة كل جريمة، إضافة إلى تضمينه لقانون

---

[١] ـ من التشريعات الجنائية التي يكون الحكم الجنائية فيها منهي للرابطة الوظيفية كعقوبة أصلية، قانون العقوبات السوري، المرقم، (١٤٨)، لسنة ١٩٩٤، المادة (٣٨)، ومن التشريعات الجنائية التي لم يأخذ فيها المشرع بالعقوبات التبعية أو التكميلية على الإطلاق، وإنما جعل بمجرد صدور الحكم الجنائي النهائي على الموظف، يعزل من الوظيفة كعقوبة تبعية، وهذا ما نظمه نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ المعدل.

[٢] ـ أبوعودة، احمد فتحي (٢٠١٤)، **أثر الحكم الجزائي على الوظيفية العامة**: رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر – غزة، فلسطين، ص(١).

[٣] ـ العتيبي، صالح ناصر (٢٠٠٥)، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي، دراسة مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، **مجلة الحقوق**، العدد ١، السنة ٢٩، مارس ٢٠٠٥، ص(١٤٤).

[٤] ـ ينظر المادة (١٧٠ ـ ١٨٤)، من قانون العقوبات الأردني، المرقم ١٦، لسنة ١٩٦٠ المعدل.

[٥] ـ ينظر المادة (١٤١)، الفقرة (٧و ٨)، من نظام الخدمة المدنية الأردني، رقم (٨٢)، لسنة ٢٠١٣ المعدل.

انضباط موظفي الدولة عقوبات انضباطية يصل أثرها إلى حد الفصل أو العزل من الوظيفة(١)، وأن سبب الإشارة هنا إلى التشريعين الجنائيين الأردني والعراقي؛ يعود إلى انهُ يمكن للوظيفة العامة أن تلمس أصداء لها في المجال الجنائي، من حيث أن هناك جنايات أو جنح لا يرتكبها في الغالب سوى الموظف العام(٢) كالرشوة والاختلاس، وفي حالة صدور حكم جنائي من محكمة مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة والآداب العامة، فيرتب هذا الحكم أثراً على الشخص سواء قبل التوظيف أو إثناء التوظيف وهذا ما نص عليه التشريعين محل الدراسة حيث جعلا أحد شروط التقديم للتوظيف أن يكون المتقدم غير محكوم علية بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة(٣) وهذا الشرط في التوظيف هو شرط صلاحية يفترض أن يبقى قائماً من أجل الاستمرار في الوظيفة العامة، أما في حالة لو كان مرتكب الجناية أو جنحة مخلة بالشرف شاغلاً للوظيفة وصدر حكماً جنائياً بحقه مكتسباً الشروط، فنكون أمام أثر خطير يرتبه هذا الحكم الجنائي على المركز القانوني للموظف العام، ومن هذه الآثار إنهاء الرابطة الوظيفية لهُ(٤).

عليه إن دراسة تأثير الحكم الجنائي على الموظف العام، تستدعي تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، في المبحث الأول ندرس ماهية الحكم الجنائي وشروطه، وفي المبحث الثاني ندرس أثر الأحكام الجنائية من حيث الإبقاء و الإنهاء على الرابطة الوظيفة، وفي الثالث ندرس حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب .

---

[1]- ينظر المادة (٨)، الفقرة (٧ و ٨)، من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي، رقم (١٤)، لسنة ١٩٩١ .

[2]- عصفور، محمد، **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي**، مرجع سابق، ص٩.

[3]- ينظر المادة (٤٣)، من نظام الخدمة المدنية الأردني، رقم (٨٢)، لسنة ٢٠١٣، التي تتضمن شروط التعين والتي تنص الفقرة (د) منه على (د - يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون : غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة) وينظر المادة (٧)، من نظام الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤)، لسنة ١٩٦٠ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٠٠) بتاريخ ١٩٦٠/٢/٦، التي تتضمن شروط التوظيف والاستخدام والتي تنص الفقرة (٤) منه على (٤ - لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية آلا من كان : غير محكوم علية بجناية غير سياسية أو جنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال).

[4]- العجارمة، نوفان العقيل (٢٠٠٩)، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، دراسات، **مجلة علوم الشريعة والقانون**، المجلد ٣٦ (ملحق)، ص(٧٤٢).

المبحث الأول

ماهية الحكم الجنائي وشروط صحته

يعد الحكم الجنائي، عملاً قانونياً يقرره القاضي في إطار النظرية العامة للعمل القضائي بناءً على أصول وقواعد إجرائية وموضوعية(١)، لذلك لابد أن يكون هذا العمل المصطلح عليهِ بـ (الحكم الجنائي) صحيحاً حائزاً على قوة إنهاء المنازعة، معلناً عن إرادة القانون أن تتحقق(٢)، إضافة إلى اعتبار أن الحكم الجنائي هو الصورة النهائية الحقيقية لواجهة العدالة في شأن الخصومة أو النزاع المطروح أمام المحكمة، فأن مقدماتهُ وأسبابهُ ينبغي أن تؤدي إلى نتائجهُ، وبما إن اعتبار الحكم الجنائي واجهة العدالة، فإنهُ ينبغي أن يحظى بالعناية الفائقة والسياج القانوني الوافي كي يخرج محققاً لمقتضيات العدالة(٣)، إذاً القول بأن الحكم الجنائي هو عنوان الحقيقة فلابد أن يصدر صحيحاً وفقاً للشروط الواجب توافرها فيه.

وبناءً عليه، سنخصص هذا المبحث للدراسة في، مفهوم الحكم الجنائي في المطلب الأول، وشروط صحتهُ في المطلب الثاني .

المطلب الأول

مفهوم الحكم الجنائي

الحكم الجنائي، قرار تصدرهُ محكمة مختصة طبقاً للقانون تنتهي إليه المحكمة في الموضوع المبسوط أمامها(٤)، فهو غاية الدعوى وأساس وحدة الخصومة المتولدة عنها؛ وذلك لأنَّ غاية الدعوى الوصول إلى حكم حاسم حائز لقوة إنهائها وتنفيذ ما يقض به، عليه يمكن القول بأن الحكم الجنائي أهم إجراء في الدعوى؛ وذلك لأنه يعتبر غايتها(٥).

---

[1]- ثروت، جلال (١٩٨٣)، **أصول المحاكمات الجزائية**، بيروت: دار الجامعة للنشر، ص٣٣.

[2]- سالم، محمد عبد المنعم (١٩٩١)، **مدلول الحكم الجنائي من حيث الصحة والقوة**، الإسكندرية : منشأة المعارف للنشر، ص٧١.

[3]- عبد الجود، عادل عبادي (٢٠٠٦)، **الأحكام الجنائية ماهيتها وأنواعها وإجراءاتها**، ط١، الجيزة: الدار العالمية للنشر، ص١٩.

[4]- الشواربى، عبد الحميد (١٩٨٨)، **الطعن الجنائي في ضوء القضاء والفقه**، الإسكندرية: منشأة المعارف للنشر، ص٢٣٨.

[5]- محمد عبد المنعم، **مدلول الحكم الجنائي من حيث الصحة والقوة**، مرجع سابق، ص١٤.

والحكم الجنائي : "هو الحكم الصادر من جهة قضائية، خولها المشرع سلطة إصدار الأحكام الجنائية على أن يكون هذا الحكم باتاً، باستنفاذ طرق الطعن المنصوص عليها قانوناً أو بمضي مواعيد الطعن دون الطعن عليه"(١).

ويُعرف جانب آخر من الفقه الحكم الجنائي بأنهُ : "القضاء الصادر من القاضي في نزاع، رُفع إلية من خصم على خصم على وجه صحيح، أو هو ما يصدر عن القاضي لإفادة لزوم الحق وثبوته"(٢).

وكذلك يُعرف بأنهُ : "كل قرر صادر من جهة قضائية وطنية عادية كانت، أو استثنائية، أو خاصة، ذات ولاية بالنسبة لهذا القرار، وفاصل في موضوع الخصومة، أو في مسالة فرعية، أو متضمن اتخاذ إجراء معين"(٣).

بينما يُعرف جانب آخر من الفقهاء، الحكم الجنائي من ناحية الصفات الواجب توافرها به فيعرف بأنهُ : "نطق لازم وعلني، يصدر من القاضي كي يفصل به في خصومة مطروحة عليه أو نزاع "(٤).

ويُعرف أيضاً بأنهُ : "القرار الصادر من محكمة مشكلة تشكيلا صحيحاً، ومختصة في خصومة رفعت إليها وفق القانون، سواء أكان صادراً في موضوع الخصومة أم في شق منه، أم في مسألة متفرعة عنهُ"(٥).

ويمكن تعريفه أيضاً بأنَّهُ : "إعلان القاضي عن إرادة القانون أن تتحقق في واقعة معينة نتيجة قانونية يلتزم بها أطراف الدعوى"(٦) .

نستنتج مما تقدم، بوجود تعاريف فقهيه كثيرة للحكم الجنائي، ويرى الباحث من خلال التعاريف التي ذكرت، بأن الجهة الوحيدة التي تختص بإصدار الحكم الجنائي ما هي ألا هيئة

---

[١]- طنطاوي، ممدوح (٢٠٠٣)، **الدعوى التأديبية** ، ط٢، الإسكندرية: منشأة المعارف للتوزيع، ص١٩٦.
[٢]- عوض، إبراهيم نجيب (١٩٧٥)، **القضاء في الإسلام تاريخه ونظامه**، بدون مكان النشر، مطبوعات مجمع البحوث الإسلامية، ص٢٤٥.
[٣]- نجم، محمد صبحي (٢٠٠٦)، **الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية**، ط١، عمان: دار الثقافة للنشر، ص٤٩٦.
[٤]- السعيد، كامل (٢٠٠١)، **شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية**، ط١، عمان: دار الثقافة للنشر، ص٥.
[٥]- أبو الوفا، أحمد (١٩٦٤)، **نظرية الأحكام في قانون المرافعات**، ط٢، الإسكندرية: دار المعارف، ص ٣٣.
[٦]- حسني، محمود نجيب (١٩٧٧)، **قوة الحكم الجنائي في إنهاء الإجراءات الجنائية**، ط٢، القاهرة: دار النهضة العربية، ص٥٠.

قضائية بحتة، وفي رأي الباحث أن التعاريف أعلاه جاءت بعضها يكمل بعض، ولا حاجة إلى أن يقوم الباحث على تعريف الحكم الجنائي .

ومن خلال التعاريف الفقهية للحكم الجنائي انفة الذكر، نستوضح بأن هناك شروط يلزم توافرها لصحة هذا الحكم الجنائي، وهذا ما سيكون محور الدراسة في المطلب الثاني .

المطلب الثاني

شروط الحكم الجنائي المؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية

هناك شروط يجب توافرها في الحكم الجنائي المقضي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، ويشترط لصحة ونفاذ هذا الحكم، توافر عدة شروط قانونيه، وفي حالة تخلف أحد هذه الشروط، فلا يتحقق أي أثر للحكم الجنائي في الرابطة الوظيفية، وهذه الشروط هي(١) :-

١ ـ أن يكون الحكم الجنائي صادراً من محكمة وطنية .

٢ ـ أن يكون الحكم الجنائي مكتسباً الدرجة القطعية ونهائياً .

٣ ـ أن يكون الحكم الجنائي صادراً بالإدانة .

٤ ـ أن يكون الحكم الجنائي صادراً من جهة قضائية مختصة .

بناءً عليه، نقسم هذا المطلب إلى أربعة فروع، لدراسة هذه الشروط بشيء من التفصيل.

الفرع الأول : أن يكون الحكم الجنائي صادراً من محكمة وطنية :

لقد أصبح مستقراً أن كافة الجرائم التي ترتكب في إقليم دولة معينة، تخضع لقانونها الجنائي، والذي يجب تطبيقهُ في حال قيام موجبات هذا التطبيق، وفقاً لمبدأ الاختصاص الإقليمي، ويراد بهذا المبدأ تطبيق التشريع الوطني على جميع الجرائم التي ترتكب في إقليم الدولة، أي خضوعها لقانون العقوبات الوطني دون أي تمييز، سواء أكان مرتكب الفعل المُجرم وطنياً أم

---

[١]ـ النجار، محمد زكي (١٩٨٧)، **أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام**، ط١، ألقاهره: دار الفكر العربي، ص٢٦.

أجنبياً، ولا يتعدى هذا الخضوع إلى الجرائم التي تقع خارج حدود الدولة، فالحكم الجنائي الذي يصدر على إقليم دولة يكون مقصوراً على الدولة التي صدر فيها ولا يتعدى تطبيقهُ حدود الوطن، بحيث يتناول جميع الإفراد أو المواطنين داخلهُ(١)، إذً القاضي الوطني يطبق قانون الدولة ولا يحق لهُ أن يُطبق القانون الأجنبي، كون تطبيق القانون الأجنبي يمس النظام العام، بحيث أن لا يكون للحكم الأجنبي آية حجية أو قوة تنفيذية أمام السلطات التأديبية المختصة، ما لم يتم منح هذه القوه التنفيذية والحجية بمعاهده تكون الدولة الأجنبية مصدرة الحكم أحد أطرافها التي يُرد تنفيذ الحكم على أراضيها٢، وهذا يسري بالنسبة للعقوبة الأصلية والتبعية والتكميلية(٣).

وهذا ما كان واضحاً في التشريع الأردني، فقد أشارت المادة (٧) فقره (١) من قانون العقوبات، على سريان أحكامهُ على كل شخص يرتكب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون(٤).

كذلك فعل المشرع العراقي، فأحكام قانون العقوبات العراقي، رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، تسري على جميع الجرائم التي ترتكب في العراق وهذا ما أشارت إلية المادة (٦) من قانون العقوبات(٥).

عليه فقواعد قانون العقوبات في التشريعيين محل الدراسة تخاطب كل من يتواجد على الإطار الإقليمي للدولة(٦).

الفرع الثاني : أن يكون باتاً مكتسباً الدرجة القطعية وواجب التنفيذ :

الحكم البات، هو الذي لا يجوز الطعن فيه بكافة وسائل الطعن العادية وغير العادية، أما لأنهُ بطبيعتهُ غير قابل للطعن فيه، أو لأنهُ أصبح كذلك لسبب استنفاذ طرق الطعن أو فوات

[١]- كامل، السعيد (٢٠٠٩)، **شرح فالأحكام العامة في قانون العقوبات**، دراسة مقارنة، عمان: دار الثقافة للنشر، ص٩٩.

[٢]- اتفاقية تسليم المجرمين، المعقودة بين دول الجامعة العربية، رقم ٩، لسنة ١٩٥٣.

[٣]- نداء، محمود، **انقضاء الدعوى التأديبية**، مرجع سابق، ص٢٣١.

[٤]- ينظر المادة (٧)، الفقرة (١)، من قانون العقوبات الأردني، رقم ١٦، لسنة ١٩٦٠، والتي تنص على " تسري أحكام هذا القانون على كل من يرتكب داخل المملكة جريمة من الجرائم المنصوص عليها فيه".

[٥]- ينظر المادة (٦)، من قانون العقوبات العراقي، والتي تنص على " تسري أحكام هذا القانون على جميع الجرائم التي ترتكب في العراق وتعتبر الجريمة المرتكبة في العراق إذا وقع فيه فعل من الأفعال المكونة لها أو إذا تحققت فيه نتيجتها أو كان يراد أن تتحقق فيه".

[٦]- سلامة، مأمون حسن، **قانون العقوبات القسم العام**، مرجع سابق، ص٧١ .

مواعيده(١)، أما الحكم المكتسب الدرجة القطعية، هو الحكم الذي غير قابل للطعن فيه بأي طريقة من طرق الطعن، عندئذ نقول أن الحكم أصبح محصناً بحيث لا يكون قابلاً للطعن فيه(٢).

ومن الآثار التي يُرتبها الحكم الجنائي الواجب التنفيذ على الموظف العام، إنهاء الرابطة الوظيفية له، سواء أكان حكماً يترتب عليه توقيع عقوبة العزل من الوظيفة العامة بوصفها عقوبة تبعية، أو تكميلية وفقاً لأحكام قانون الجزاء، أو وفقاً لما تقضي به قوانين الخدمة المدنية، ولا فرق بين ذلك فالحكم يجب أن يكون باتاً مبرماً ويحوز قوة الشيء المحكوم فيه حتى يرتب ذلك الأثر(٣)، إضافة إلى أن اكتساب الحكم الجنائي الدرجة القطعية من الممكن أن يكون حضورياً أو غيابياً(٤).

وتطبيقاً لذلك، يمكن ملاحظة البند (ب) من المادة (١٧١) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، حيث اعتبر الموظف العام معزولاً حكماً بقوة القانون من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية(٥).

وكذلك قضت المحكمة الإدارية الأردنية، في قرار (لمحكمة العدل العليا) والذي جاء فيه (أن صدور حكم جزائي بحق المستدعي المتضمن إدانتهُ بإصدار شيك لا يقابله رصيد، قضى بحبسه لمدة سنة والرسوم والغرامة مائة دينار، وحيث اكتسب الحكم الدرجة القطعية بصدوره عن محكمة الاستئناف)، فإن القرار هذا باعتبار المستدعي معزولاً من الوظيفة لصدور حكم مكتسب الدرجة القطعية، يكون متفقاً وأحكام المادة (١٧١) من نظام الخدمة المدنية الأردني، وغير مشوب بأي عيب مما يجعل الدعوى مستوجبة الرد موضوعاً(٦).

ومن تطبيقات القضاء العراقي بخصوص هذا الشرط، هو ما قضى به مجلس شورى الدولة العراقي، في قراره الذي جاء فيه (أن الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم المكتسبة درجة البتات، ملزمه٠٠٠)(٧).

[١]- البهجي، عصام احمد (٢٠٠٥)، **الحكم الجنائي وأثره**، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ص٤٩.
[٢]- الحديثي، **شرح قانون العقوبات القسم العام**، مرجع سابق، ص٩٨.
[٣]- العتيبي، صالح ناصر، **انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي**، مرجع سابق، ص٦٧- ٦٨. .
[٤]- العواملة، منى عبد الفتاح (١٩٩٦)، **انتهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، ص(٥٠).
[٥]- ينظر المادة (١٧١)، البند (ب)، من نظام الخدمة المدنية الأردني .
[٦]- قرار عدل عليا أردنية رقم القرار (٢٩٥ /٢٠٠٨)، منشور في مجلة نقابة المحامين، لسنة ٢٠٠٨، ص ١٠٨٨. ١٠٨٨.
[٧]- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي، رقم القرار(٦٣/ ٢٠٠٦)، بتاريخ ٢٠٠٦/٨/٢٣، منشور في، كتاب الأنباري، صباح صادق (٢٠٠٨)، **مجلس شورى لدولة**، ط١، الجزء الأول، بغداد: موسوعة القوانين العراقية، ص٢١٥-٢١٦.

وفي قرار آخر جاء فيه (يكون الحكم الصادر من المحاكم العراقية الحائز درجة البتات، حجة بما فصل فيه من الحقوق ومانعاً من سماع الدعوى مرة أخرى إذا اتحدا أطراف الدعوى ولم تتغير صفاتهم وتعلق النزاع بذات الحق محلاً وسببا)(١).

ومن خلال القرارين أعلاه يلاحظ الباحث، أن صدور قرار من المحكمة مكتسباً الدرجة القطعية، يكون واجب الإتباع، ولهُ قوة الأمر المقضي به، حيث أن القرارات والأحكام الصادرة عن المحاكم التي حازت درجة البتات تعتبر حجة بما فصلت به من الحقوق، وهذا واضح من خلال المادة (١٠٥) من قانون الإثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩(٢).

عليه حتى يكون الحكم الجنائي ملزم ولهُ قوة النفاذ لابد أن يكون باتاً مكتسباً الدرجة القطعية واجب التنفيذ، حتى يستطيع أن يتمتع بحجية الشيء المقضي به أمام الكافة، وكما اشرنا آنفاً أنهُ أستنفذ طرق الطعن العادية فيه أو رفض الطعن فيه(٣).

وبعد أن أصبح الحكم الجنائي باتاً مكتسباً الدرجة القطعية، تنفذ جميع أثارهُ بما في ذلك أثره على الموظف العام، إذا كان من صدر بحقه يحمل صفة الموظف العام(٤)، ومن آثار الحكم الجنائي الجنائي المكتسب الدرجة القطعية على الموظف العام، هو إنهاء الرابطة الوظيفية لهُ، كالعزل أو الفصل من الوظيفة العامة .

ومن تطبيقات المحكمة الإدارية الأردنية، وما أخذ به المشرع الأردني على جعل تنفيذ الحكم الجنائي على الموظف العام بعد اكتسبا الدرجة القطعية، هو قرر(لمحكمة العدل العليا)، والذي جاء فيه (يفقد الموظف حقوقه التقاعدية إذا حكم بحكم قطعي عن جرم إختلاس أموال الدولة أو سرقتها أو جرم٠٠٠).

[١]- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي، رقم القرار (١٢٤)، تاريخ ٢٠٠٦/٥/١٥، منشور في، **الانباري، مجلس شورى الدولة**، مرجع سابق، ص٣٤٣- ٣٤٤.

[٢]- ينظر المادة (١٠٥)، من قانون الإثبات العراقي، رقم ١٠٧، لسنة، ١٩٧٩المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (٢٧٢٨) بتاريخ ١٩٧٩/٩/٣، والتي تنص على "للأحكام الصادرة من المحاكم العراقية التي حازت درجة البتات تكون حجة بما فصلت فيه من الحقوق أذا اتحدا أطراف الدعوى ولم تتغير صفاتهم وتعلق النزاع بذات الحق محلاً وسبباً".

[٣]- بوقراط، ربيعه يوسف (٢٠٠٦)، **أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي**، دراسة مقارنة: رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، ص(٧١).

[٤]- الموظف العام هو "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفية مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادرة بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة أحدى الدوائر، والموظف المُعين بموجب عقد، ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً" ينظر نظام الخدمة المدنية الأردني/ ويعرف الموظف أيضاً "كل شخص عهدت أليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين" ينظر قانون نظام الخدمة المدنية العراقي.

يرى الباحث هنا، إن ما جاء في قرار المحكمة الإدارية الأردنية أعلاه، جاء متطابقاً مع ما جاء به المشرع الأردني في المادة (١٧١) من نظام الخدمة المدني الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ البند (ب) .

أما بالنسبة للمشرع العراقي، الملاحظ بأن الأصل ما نصت عليه المادة (٢٨٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١(١)، بأن الأحكام الجزائية تنفذ فور صدورها وجاهاً باستثناء أحكام الإعدام، وهذا ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، فقد جعل عقوبة فصل الموظف العام تنفذ من تاريخ صدور الحكم، وليس من اكتساب الحكم الدرجة القطعية(٢).

أما بالنسبة لعقوبة عزل الموظف العام، فالمشرع العراقي لم ينص صراحةً على تنفيذها من تاريخ صدور الحكم الجنائي كما فعل بعقوبة الفصل أو تنفيذها من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية، لكن قد يفهم هنا بأن المشرع العراقي أراد تنفيذ عقوبة عزل الموظف من تاريخ صدور الحكم وليس من اكتساب الحكم الدرجة القطعية، واستناده في ذلك وكما يراه الباحث إلى نص المادة (٨) البند (٧) الفقرة(ب) والخاصة بعقوبة الفصل، فالمشرع العراقي أراد أن يجاري في ذلك ما نص عليه في عقوبة الفصل دون أن ينص على ذلك صراحة في عقوبة العزل، إضافة إلى ما نص عليه بقانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦(الملغى) في المادة (٢٧) الفقرة(ب) والذي جعل مبدأ العزل والفصل ينفذ من تاريخ صدور الحكم الجنائي(٣)، كل ذلك دلائل على أن المشرع جعل تنفيذ عقوبة العزل من تاريخ صدور الحكم الجنائي حتى لو لم ينص على ذلك صراحةً في قانون انضباط موظفي الدولة الذي جاري العمل به حالياً، وهذا ما يُأخذ على المشرع العراقي كونه لم يورد نصاً صريحاً في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الحالي يبين فيه وقت تنفيذ عقوبة عزل الموظف العام من الوظيفة العامة نتيجة أثر الحكم الجنائي، هل من تاريخ صدور الحكم أم من تاريخ اكتسابه الدرجة القطعية، كما كان ينص عليها بقوانين الانضباط السابقة والتي تم إلغاءها، وهذا على عكس ما جاء به المشرع الأردني، حيث نص صراحةً على جعل تنفيذ

[1] ـ ينظر المادة (٢٨٢) من قانون أصول المحكمات الجزائية العراقي، رقم (٢٣)، لسنة ١٩٧١، والمنشور في الجريدة الرسمية بالعدد (٢٠٠٤)، بتاريخ ١٩٧١/٥/٣١.

[2] ـ ينظر المادة (٨)، الفقرة (٧ /ب)، من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي والقطاع العام، رقم (١٤) والخاصة بعقوبة الفصل والتي نصت على "يكون الموظف عن الوظيفة مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم ٠٠٠".

[3] ـ ينظر المادة (٢٧)، الفقرة (ب)، من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي (الملغى)، رقم (٦٩)، لسنة ١٩٣٦، والتي نصت على (٠٠٠ يعتبر مبدأ العزل والفصل بموجب هذه المادة والمادة السابقة من تاريخ صدور الحكم٠٠٠).

عقوبة عزل الموظف العام من الوظيفة العامة، عند اكتساب الحكم الدرجة القطعية، وهذا يحسب للمشرع الأردني؛ لأنهُ أورد نصاً قانونياً واضح التطبيق في ذلك .

ومن تطبيقات القضاء العراقي على ذلك، ما أقرته محكمة قضاء الموظفين(١) حالياً (مجلس الانضباط العام سابقاً) في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بوصفه أثراً للحكم عليه جنائياً إنما يسري من تاريخ صدور الحكم الابتدائي، وهذا ما جاء في قراره (٠٠٠ وعليه فإن تاريخ فصله من دائرته يكون بالنسبة للمحكوم بالسجن المؤبد أو المؤقت من يوم صدور الحكم عليه)(٢).

الفرع الثالث : أن يكون صادراً بالإدانة :

يعتبر هذا الشرط بديهي، ومفهومه :أن المحكمة الجنائية قد استثبتت من التهمة المنسوبة إلى أي فرد في المجتمع، وبما أن الذي يهمنا هنا هو الموظف العام، فعليه إذا ما ارتكب الموظف فعلاً جرمهُ القانون، والمحكمة استثبتت من هذا الفعل المجرم من قبل الموظف، ففي هذه الحالة يكون الحكم الجنائي قد أنتج أثارهُ القانونية على هذا الموظف العام أمام الإدارة التي ينتمي إليها سواء بـ (العزل من الوظيفة العامة أو الفصل أو الاستغناء عن الخدمة)، أما لو سقط هذا الحكم بالتقادم، أو العفو الشامل، أو بالبراءة أو عدم المسؤولية، فيرتب هذا السقوط للحكم الجنائي محو أثارهُ الجنائية(٣)، وسندرس جميع هذه الآثار لاحقاً.

الفرع الرابع : أن يكون صادر من محكمة قضائية مختصة :

إن هذا الشرط يعني، أن يكون الحكم الجنائي صادراً من جهة قضائية تطبق في القضايا والنزاعات المطروحة أمامها الأحكام الجزائية، وتعتبر أحكام القضاء أحكام بمعنى الكلمة؛ لأنها صادره من هيئات استمدت ولاية القضاء من التشريعات التي تحدد اختصاصاتها وتبين الإجراءات

[1]- صدرت محكمة قضاء الموظفين في العراق بدلاً من مجلس الانضباط العام بموجب المادة (٩) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩، رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٢٨٣) بتاريخ ٢٠١٣/٧/٢٩ .

[2]- قرر مجلس الانضباط العام رقم (١٧/ ١٩٨٢)، بتاريخ ١٩٨٢/٤/٣، منشور في، العبودي، **شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام**، مرجع سابق، ص٢٤١.

[3]- المرصفاوي، حسن صادق (١٩٨٢)، أصول الإجراءات الجنائية، القاهرة: مطبعة منشأة المعارف، ص٨١، مشار إلية، بوقراط، يوسف، مرجع سابق، ص٧٢.

التي تتبع أمامها، وأنها تفصل في الخصومة التي تختص بها، وتحكم بعقوبات تكون أحكامها حائزة لقوة الشيء المقضي به أمام جهات القضاء الأخرى(١).

أما لو صدر هذا الحكم، من غير الجهات التي أسند اليها القانون سلطة الفصل في بعض المنازعات الابتدائية، لا يعد هذا الحكم بأي حال من الأحوال حكماً قضائياً بالمفهوم المتقدم، حتى ولو كانت تراعى في إصدارهِ الأصول والمبادئ العامة لإجراءات التقاضي، أو كان من بين أعضائها احد رجال القضاة كما هو الحال في اللجان الإدارية ذات الاختصاص الإداري التي لا تعدو أن يكون مجرد قرارات(٢).

وحتى الدعوى الجزائية إذا لم يكن فيها الحكم قضائياً، فلا تنقض بحكم صادر من مجالس التأديب(٣)، فالأحكام التأديبية التي تصدر عن مجالس التأديب لا تعتبر أحكاماً جنائية وأن صدرت في منازعات عقابية تأديبية؛ ذلك لأنها لا تختص بالفصل في المنازعات الجنائية.

بناءً على ما تقدم، فالباحث يرى لإلزامية الحكم الجنائي الذي يصدر بحق الموظف العام أمام السلطات التأديبية والإدارية، والذي يكون من أثره إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام أن تتوفر فيه الشروط السابق ذكرها والتي تتطلبها القوانين الجزائية، ونضيف إنهُ من الممكن أن تكون العبرة بنوع الجريمة المقضي بها وهذا في حالة وجود جهات قضائية متعددة، مثلاً في الأردن يوجد محاكم نظامية ومحاكم خاصة(٤)، وفي العراق أيضاً هناك عدة أنواع للمحاكم(٥).

وهذا ما يُلاحظ على المشرع الأردني وما جاء به في نظام الخدمة المدنية، بأنهُ لم ينص على صدور الحكم على الموظف العام من جهة قضائية معينة، حيث نجدهُ أورد وبوضوح في المادة (١٧١) الفقرة (أ) من هذا النظام عبارة (محكمة مختصة)(٦)، معنى هذا أن المشرع الأردني أعتد بالحكم بذاتهِ أياً كانت الجهة القضائي التي قامت على إصدار هذا الحكم، طالما أنها مختصة

---

[١] ـ بوقرط، يوسف، **أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي**، مرجع سابق، ص٧١.
[٢] ـ عبد الرحمن، محمد سعيد (٢٠٠١)، **الحكم القضائي**، ط١، القاهرة: دار النهضة العربية، ص٢٠.
[٣] ـ عبيد، رؤوف (١٩٩٧)، **مبادئ القسم العامة من التشريع العقابي**، ط٤، القاهرة: دار الفكر العربي، ص١٥٩.
[٤] ـ المحاكم النظامية تقسم إلى (محاكم الدرجة الأولى، محاكم الدرجة الثانية، محاكم التمييز، محكمة العدل العليا)، المحاكم الخاصة، المحاكم الدينية، المجالس ذات الاختصاص القضائية .
[٥] ـ ينظر المادة (١١)، من قانون التنظيم القضائي العراقي، رقم (١٦٠)، لسنة ٧٩.
[٦] ـ ينظر المادة (١٧١)، الفقرة (أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني، رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ المعدل، والتي تنص على " يعزل الموظف أذا حكم عليه من محكمة مختصة ٠٠٠".

قانوناً، وكذلك المشرع العراقي فعل في المادة (١٠) الفقرة (٣)، من قانون انضباط موظفي الدولة والتي أورد فيه عبارة (المحاكم المختصة) دون تحديد محكمة محددة بذاتها(١).

المبحث الثاني

أثر الأحكام الجنائية من حيث الإبقاء والإنهاء على الرابطة الوظيفية

تعد طبيعة العلاقة النظامية التي تربط الموظف العام بالدولة أن لا تكون هذه العلاقة أبدية(٢)، بمعنى أن علاقة الموظف بالإدارة قد تمتاز على إنها علاقة مؤقتة وليست دائمة تنقضي أما بقرار من الإدارة العامة بناءً على رغبتها أو بناءً على طلب الموظف العام ذاتهُ، وأما أن تنقضي بحكم القانون(٣)، ومن الحالات القانونية التي تنقضي بها الرابطة الوظيفية بحكم القانون، الحكم على الموظف بجناية أو جنحة مخلة بالشرف .

بناءً عليه، تُعتبر الصلاحية الأخلاقية من أهم شروط التعيين في الوظيفة العامة؛ وذلك لضمان حسن سير هذه الوظائف والمحافظة على كرامتها تحقيقاً للمصلحة العامة، لهذا يمكن أن يُلاحظ بأن المشرع اشترط فيمن يتقدم للتعيين أن يكون حسن السيرة والسلوك غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة(٤)، ويعتبر هذا الشرط وكما بينا سابقاً ليس مجرد شرط تعيين والدخول إلى الوظيفة العامة، بل هو شرط لاستمرار شغل الوظيفة، فإذا ما ارتكب الموظف العام إثناء خدمته الوظيفية جناية أو جنحة مخلة بالشرف انقضت رابطته الوظيفية حكماً بقوة القانون، على أساس أن توقيع العقوبة الجنائية يعد دليلاً قاطعاً على أن هذا الموظف ليس أهلاً لتولي الوظيفة العامة، لذا نجد أن إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام كأثر للحكم الجنائي الذي صدر بالإدانة واكتسب الدرجة القطعية يتم بقوة القانون دون الحاجة إلى إصدار قرار إداري من الجهة الإدارية، وفي حالة قيام الإدارة التي يعود لها الموظف على إصدار مثل هذا القرار فأجراء الإدارة

[1]- ينظر المادة (١٠)، الفقرة (٣) من قانون انضباط موظفي الدولة، رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، والتي تنص على " إذا رأت اللجنة أن فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكباها بصفته الرسمية فيجب عليها أن توصي بإحالته إلى المحاكم المختصة".

[2]- القبيلات، حمدي سليمان (٢٠٠٣)، **انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب**، دراسة مقارنة، ط١، عمان: دار وائل للنشر، ص٢٠٩.

[3]- القيسي، إعاد حمود (١٩٩٨)، **الوجيز في القانون الإداري**، ط١، عمان: دائر وائل للنشر، ص٢٦٧.

[4]- كنعان، نواف (١٩٩٦)، **القانون الإداري**، الكتاب الثاني، ط١، عمان: مطابع الدستور التجارية، ص٥٢.

هنا لا يعتبر أجراء تنفيذي لمقتضى الحكم الجنائي ولا يمكن اعتباره قراراً أدارياً بالمعنى الصحيح، فهو قراراً كاشفاً وليس منشأً، ولا يعتبر ذلك من قبيل العقوبة التأديبية(١).

لكن هناك بعض الفقهاء، يعتبرون إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام كأثر للحكم الجنائي لا يتم بقوة القانون بمجرد صدور الحكم الجنائي، إذ لا بد من صدور قراراً أدارياً بمعناه الصحيح، فالحكم الجنائي في نظرهم لا يعد أن يكون سبباً لعزل الموظف العام، وحسب هذا الرأي للفقهاء فالرابطة الوظيفية لا تنتهي تلقائياً بمجرد صدور الحكم الجنائي(٢).

ولكن رأي الباحث، مع أكساء الحكم الجنائي الصادر بالإدانة بحق الموظف العام لارتكابه جرماً جنائياً القوة القانونية في تنفيذه حكماً عند اكتساب الدرجة القطعية، دون الحاجة إلى أي قرار تتخذه الإدارة، وأن اتخاذ الإدارة أي قرار إداري يستند إلى هذا الحكم الجنائي، لا يعتبر سوى قراراً تنفيذياً تتخذه الإدارة لأغراض إدارية تنظيمية لا غير .

ورأي الباحث جاء لينطبق مع ما أخذ به المشرع الأردني، حيث جاء المشرع ونظم ذلك صراحة في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، موضحاً فيه أن صدور حكم جنائي بالإدانة بحق الموظف العام نتيجة ارتكابه جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو حكم عليه بالحبس مدة تزيد عن ستة أشهر يرتب حينها هذا الحكم الجنائي أثراً على الموظف، بعزله من الوظيفة العامة حكماً .

وجاء القضاء الإداري الأردني متمثلاً بالمحكمة الإدارية مطبقاً لما جاء به المشرع، من حيث جعل أثر الحكم الجنائي على الموظف يتسم بالقوة القانونية، فقد جاء في قرار (لمحكمة العدل العليا الملغاة) والذي نص فيه على (... وحيث انهُ من الثابت أنهُ حكم على المستدعي بجنحة إساءة الائتمان وهي من الجرائم المخلة بالشرف بغض النظر سواء كانت العقوبة الحبس أو الغرامة، فإن المستدعي يكون معزولاً بحكم القانون)(٣).

من خلال هذا القرار، يمكن الملاحظ أن المشرع الأردني جعل جريمة إساءة الائتمان من الجرائم المخلة بالشرف، إذ رتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، عندما يكون مرتكبها موظفاً عاماً، وجاء هذا القرار القضائي لمحكمة العدل العليا، منسجماً مع أحكام المادة

[1]- شطناوي، علي خطار (١٩٩٩)، **دراسات في الوظيفة العامة**، عمان: منشورات الجامعة الأردنية، ٣١٥.
[2]- البندري، عبدالوهاب (١٩٨٠)، **العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة**، القاهرة: دار الفكر العربي، ص٣٢١.
[3]- محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٩٥/١٤)، منشور في مجلة نقابة المحامين، لسنة ١٩٩٧، عدد٣، ص ٩٤٥.

(٤٣) الفقرة (د)، والمادة (١٧١) الفقرة (٢/١) من البند (أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، والتي أشارتا إلى أن الحكم الجنائي النهائي على الموظف العام نتيجة ارتكابه جناية يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف من خلال عزله بقوة القانون، واستناداً إلى البند(ب) من المادة (١٧١) والتي نصت على (يعتبر الموظف في أي حالة من الحالات المنصوص عليها في البندين (١) و (٢) من الفقرة (أ) من هذه المادة معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية)(١)، يلاحظ هنا بأن المشرع الأردني جعل العبرة لوصف فعل الموظف بالجناية أو الجنحة ليقرر بناءً على ذلك عزله من الوظيفة العامة، دون أن يكون لمقدار العقوبة المفروضة على الموظف أي أهمية، فمتى اتصف فعل هذا الموظف بالجناية أو حتى بالجنحة وقع حكم القانون(٢).

أما المشرع العراقي، فجعل تطبيق قرار إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بوصفه أثراً للحكم الجنائي من تاريخ صدور الحكم وليس من اكتسابه الدرجة القطعية، وجاء هذا واضحاً في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، حيث أشارت المادة (٨) الفقرة (ب) من البند (٧) منه اعتبار الموظف مفصولاً (مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه، ٠٠٠)(٣)، والفصل هنا هو بتنحية الموظف العام عن الوظيفة مدة محددة بقرار الفصل أي مدة بقاءه في السجن، أما بالنسبة لإنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالعزل النهائي من الوظيفة العامة، كأثر للحكم الجنائي، يتبين لنا بأن المشرع العراقي لم يوضح لنا صراحةً في نص المادة (٨) الفقرة (٨) الخاصة بالعزل وهذا ما تم توضيحه فيما تقدم ذكره(٤).

ومن التطبيقات القضائية، ما جاءت به محكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط العام سابقاً)، فقد قرار هذا المجلس على إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بوصفه أثراً للحكم عليه جنائياً إنما يسري من تاريخ صدور الحكم الابتدائي، حيث جاء في قراره ما يلي (٠٠٠ وعليه فإن تاريخ

---

[١]- ينظر المادة (١٧١)، الفقرة (ب)، نظام الخدمة المدنية الأردني، رقم (٨٢)، لسنة ٢٠١٣.
[٢]- العجارمة، نوفان العقيل (٢٠٠٩)، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، **مجلة دراسات،** علوم الشريعة والقران، مجلد ٣٦(ملحق)، ٧٤٢- ٧٦٠، عمان: الجامعة الأردنية، ص(٧٤٥).
[٣]- ينظر المادة (٨)، البند (٧)، الفقرة (ب)، قانون انضباط موظفي الدولة العراقي، رقم (١٤)، لسنة ١٩٩١.
[٤]- ينظر المادة (٨)، الفقرة (٨)، من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي، رقم (١٤)، لسنة١٩٩١، والتي جاءت موضحة لعقوبة العزل.

فصلة من دائرته بالنسبة للمحكوم بالسجن المؤبد أو المؤقت من يوم صدور الحكم عليه بنص المادة ٩٦ من قانون العقوبات٠٠٠)(١).

مما تقدم يستنتج الباحث، إن المشرع العراقي عندما ربط إنهاء الرابطة الوظيفية كأثر يترتب على الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الموظف نتيجة جريمة جنائية، فأنهُ يسري بحق هذا الموظف من تاريخ صدور الحكم الجنائي، وإن أي طعن في الحكم الجنائي من قبل الموظف لا يوقف تنفيذ أثر هذا الحكم على الموظف، وإنهاء الرابطة الوظيفية وإنما تبقى سارية على الموظف لحين البت في الطعن(٢)، وإذا ما تمت المصادقة على الحكم الجنائي بالإدانة وفقاً لنص المادة (٢٥٩) البند (أ) الفقرة (١) من قانون أصول المحاكمات الجزائية، أستمر هذا الحكم الجنائي على ترتيب كل أثاره على الموظف العام بما فيها إنهاء الرابطة الوظيفية لهُ، لكن قد يلغى هذا الحكم الجنائي وفقاً لما جاء في المادة (٢٥٩) البند (أ) الفقرة (٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية(٣)، ففي هذه الحالة على الإدارة التي ينتمي اليها الموظف أن تعيد الحال إلى ما كان عليه قبل صدور الحكم الابتدائي، مع منح الموظف جميع حقوقه منها أعادته إلى الوظيفة.

ولما تقدم ذكره سيكون لإنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بسبب العزل أو الفصل من الوظيفة كأثر للحكم الجنائي دراسة مفصله في التشريع الأردني والعراقي، علية سنقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب ندرس في الأول، الأحكام الجنائية التي لا ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، وفي المطلب الثاني نبحث الأحكام الجنائية التي ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ، وفي المطلب الثالث ندرس الطبيعة القانونية للقرار الصادرة بإنهاء الرابطة الوظيفية بحكم جنائي .

---

[1]- مجلس الانضباط العام، رقم القرار ١٩٨٢/١٧، منشور في فتاوى مجلس شورى الدولة، سنة ١٩٨٢، ص(١٣٣-١٤٣).

[2]- ينظر المادة (٢٥٦)، من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، رقم (٢٣)، لسنة ١٩١٧، والتي نصت على (يترتب على الطعن تمييزاً في الأحكام والقرارات وقف تنفيذها ألا أذا نص القانون على ذلك).

[3]- ينظر المادة (٢٥٩)، البند (أ)، الفقرة (١/ ٦)، من قانون أصول المحاكمات الجزائي، رقم (٢٣)، لسنة ١٩٧١، فقد نص البند (أ) على (لمحكمة التمييز بعد تدقيق أورق الدعوى أن تصدر قرراها فيها)، إما الفقرة (١) فقد نصت على (تصديق الحكم بالإدانة والعقوبات الأصلية الفرعية وأية فقره حكمية أخرى)، ونصت الفقرة (٦) على (نقض الحكم الصادر بالإدانة والعقوبات الأصلية والفرعية وأية فقره حكمية أخرى وبراءة المتهم أو إلغاء التهمة والإفراج عنه وأخلاء سبيله).

المطلب الأول

الأحكام الجنائية التي لا ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام

الأحكام الجنائية تختلف وتتباين بحسب جسامة الفعل المرتكب، إذاً تباين هذه الأحكام الجنائية وما ترتبهُ من آثار على الموظف العام أيضاً تختلف من حيث أثرها على الرابطة الوظيفية، فهناك أحكام قضائية يكون أثرها على إبقاء الموظف العام في مركزه القانوني، دون ترتيب أي أثر على إنهاء الرابطة الوظيفية، فالموظف العام عندما يصدر حكم قضائي بإدانته، أي الأفعال التي اتهم بها الموظف هي ثابتة بحقه، فهذه الأفعال التي ارتكبت من قبل الموظف قد لا يرتب عليها هذا الحكم القضائي أثراً من شأنهُ إنهاء الرابطة الوظيفية، لا على سبيل التأقيت كفصله من الخدمة ولا على سبيل التأبيد كالعزل(١).

عليه سندرس تفصيل هذه الأحكام الجنائية، التي لا ترتب أثراً على إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام في التشريعين محل الدراسة الأردني والعراقي، في فرعين .

الفرع الأول : الأحكام الجنائية التي لا ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية في التشريع الأردني :

جاء نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، وقانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠، وبينا أن هناك جرائم لا يمكن ارتكابها ألا من قبل الموظف العام كالرشوة مثلاً، وهذه الجرائم لها أثر مباشر على الموظف العام ومركزه القانوني، ويترتب على الموظف الذي يرتكبها ويصدر على أثرها حكماً جنائياً بإنهاء رابطته الوظيفية(٢).

إذاً هل معنى ذلك أن كل الأفعال التي يرتكبها الموظف العام، ويصدر بناءً عليها حكماً قضائياً ترتب أثراً على رابطته الوظيفية بالإنهاء من الخدمة؟

للإجابة على هذا التساؤل، ليس كل الأحكام القضائية الصادر بحق الموظف العام بالإدانة تؤثر على الرابطة الوظيفية له، فهناك أحكام تصدر بالإدانة على الموظف العام لكنها لا تؤثر على علاقته الوظيفة، وهذا سيكون من خلال دراسة الباحث الأحكام الجنائية التي تصدر بحق الموظف العام ولكنها لا تؤثر على رابطته الوظيفية وهي :-

---

[1] ـ الزهيري، مهدي حمدي (٢٠٠٤)، **أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية** : دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه منشورة، كلية القانون، جامعة بغداد، ص(١٥٦).
[2] ـ العجارمة، نوفان، **أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام**، مرجع سابق، ص٧٤٢.

أولاً : إن الحكم القضائي الصادر بالإدانة على الموظف العام لارتكابه جريمة ذات طابع سياسي لا تؤثر على الرابطة الوظيفية، حتى لو أن الشخص العادي ارتكب هذه الجريمة فلا تؤثر على تولية الوظيفة العامة مستقبلاً، فالجريمة السياسية تلك التي ترتكب لتحقيق أغراض سياسية، منها الجرائم الواقعة على الدستور، وجرائم اغتصاب السلطة، وجرائم الاجتماعات العامة والمظاهرات السياسية وجرائم الصحافة الموجه ضد النظام السياسي(١).

لكن الملاحظ على المشرع الأردني، انهُ لم يورد مفهوماً قانونياً حاسماً للجريمة السياسية من أجل تمييزها عن الجرائم العادية في قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠، ورغم عدم تعريفهُ لهذه الجريمة الا أنهُ تطرق لها في عدة مواقع بالإضافة إلى ما تطرق عليها في قوانين الجزاء، ومن هذه المواقع التي ذكر بها المشرع الجريمة السياسية، كالدستور الأردني في المادة (٧٥) الفقرة(هـ)(٢)، وقانون الأحزاب السياسية الأردني رقم (١٦) السنة ٢٠١٢ في المادة (٦) الفقرة (أ/ ٣)(٣)، والمادة (٤٣) من نظام الخدمة الأردني رقم (٣٠) لسنة (٢٠٠٧)(٤) والذي تم تعديله، وقانون الانتخابات الأردني المؤقت رقم (٣٤) لسنة ٢٠٠٣ في المادة (٨) الفقرة(هـ)(٥) .

ويمكن أن يلاحظ بأن المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧، قد أشار في المادة (٤٣) الخاصة بشروط التعيين بالفقرة (د) على (د- غير محكوم بجناية (باستثناء الجرائم ذات الصفة السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة)، ولكن عندما جاء تعديل ٢٠١٣ لنظام الخدمة المدنية الأردني فقد حذف المشرع عبارة (باستثناء الجرائم ذات الصفة السياسية) من نص المادة (٤٣) الفقرة (د)(٦)، وهذا قد يكون دليل في نظر الباحث على نية المشرع الأردني بتغيير نظرتهُ اتجاه الجريمة السياسية، ومعاملتها معاملة الجريمة العادية، كونها من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠، وأنها جريمة تمس سياسية الدولة، إضافة إلى أن مرتكبها تنطبق عليه صفة المجرم بعيداً عن

---

[١]- حومد، عبد الوهاب (١٩٦٣)، **الإجرام السياسي**، بيروت: دار المعارف، ص١٩٦.

[٢]- ينظر المادة (٧٥)، البند (١)، الفقرة (هـ)، من الدستور الأردني ٢٠١١، والتي تنص على (هـ - من كان محكوما عليه بالسجن مدة تزيد على سنة واحدة بجريمة غير سياسية ولم يعف عنها).

[٣]- ينظر المادة (٦)، البند (ب)، الفقرة (٣)، من قانون الأحزاب السياسية المعدل، رقم (١٦)، لسنة ٢٠١٢، منشور في الجريدة الرسمية، العدد (٥١٦١)، بتاريخ ٢٠١٢/٦/٧، والتي نصت على (٣- أن لا يكون محكوما بجنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة والآداب العامة أو بأي جناية باستثناء الجنايات ذات الصفة السياسية، ما لم يكن قد أعيد أليه اعتباره).

[٤]- ينظر المادة (٤٣)، الفقرة (د)، من نظام الخدمة المدنية، رقم (٣٠)، لسنة ٢٠٠٧، والتي نصت على ((د - غير محكوم بجناية (باستثناء الجرائم ذات الصفة السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة).

[٥]- ينظر المادة (٨)، الفقرة (ز)، من قانون الانتخاب لمجلس النواب المؤقت، رقم (٣٤)، لسنة ٢٠٠١، منشور في الجريدة الرسمية، العدد (٤٤٧٩)، بتاريخ ٢٠٠١/٧/١٩، والتي نصت على (ز- أن لا يكون محكوما بالسجن لمدة تزيد عن سنة واحده في جريمة غير سياسية ولم يشمله عفو عام)

[٦]- ينظر المادة (٤٣) الفقرة (د)، من نظام الخدمة المدنية الأردني المعدل، رقم (٨٢)، لسنة ٢٠١٣.

دوافعه، وقد تكون التطبيقات المستقبلية القضائية والإدارية بهذا الخصوص هي من تثبت لنا نية المشرع.

ثانياً : إن ما ورد في الفقرة (أ) البند (٢) من المادة (١٧١) من نظام الخدمة المدنية الأردني، والتي أشارت إلى وجوب إنهاء الرابطة الوظيفية بعزل الموظف العام من الوظيفية العامة، عندما يصدر حكم جنائي بحبسه مدة تزيد عن ستة أشهر لارتكابه جناية أو جنحة، هذا ما يعني إن ارتكب الموظف العام جريمة أو جنحة (على أن لا تكون مخلة بالشرف والأخلاق العامة)، وصدر على أثرها حكماً جنائياً بحبسه مدة لا تزيد عن ستة أشهر، ليس لهذا الحكم أي تأثير على الرابطة الوظيفية، والسبب يعود إلى ما أشار إليه المشرع بشكل صريح في نظام الخدمة المدنية الحالي في الفقرة (أ) البند (٢) المادة (١٧١).

و جاءت الفقرة (أ) أعلاه لتحسب للمشرع الأردني، كونها أعطت للموظف العام أمل العودة إلى الوظيفة عندما يحكم عليه بالحبس لمدة لا تزيد عن ستة أشهر، بشرط ألا يكون الجرم المقترف من قبل الموظف العام جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، لأن ارتكاب الموظف جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، لكن لو ارتكب هذا الموظف العام جرماً أو جنحة غير مخلة بالشرف ويحكم عليه بالحبس مدة خمسة أشهر، هنا لا يرتب هذا الحكم أثر الإنهاء للرابطة الوظيفية للموظف العام، عكس لو كان الحكم الصادر على الموظف يزيد عن ستة أشهر فيكون تأثير الحكم الجنائي في هذه الحالة إنهاء الرابطة الوظيفية حكماً بقوة القانون، وهذا ما سنوضحه تباعاً بالتفصيل.

الفرع الثاني : الأحكام الجنائية التي لا ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية في التشريع العراقي :

سبق وأن بينا من ضمن الشروط التي حددها المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل في المادة (٧) الفقرة (٤) والتي أشار فيها إلى شروط التوظيف وجاء في هذه الفقرة (لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية ألا من كان ٠٠٠ غير محكوم عليه بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف ٠٠٠)(١)، من خلال نص الفقرة، يتبين بأن التشريع العراقي لا يخلو من وجود أحكام قضائية بحق الموظف العام ليس لها أثر على الرابطة الوظيفية بالإنهاء من الخدمة، منها الجريمة السياسية والجنح التي لا تمس شرف الوظيفة .

[1] ـ قانون نظام الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٠٠)، بتاريخ ١٦٠/٢/٦ .

أولاً : الأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة نتيجة جرماً سياسياً على شخص لم يوظف بعد، ليس لها أي أثر على تولي هذا الشخص الوظيفة العامة، معنى هذا أن الجرائم السياسية لا تكون سبباً مانعاً من التوظيف، ولو تمعنا في قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، لوجدناه انهُ ميز الجرائم السياسية عن الجرائم العادية، فجاءت المادة (٢١) الفقرة (أ) من القانون المتقدم ذكره والتي عرفت الجريمة السياسية بأنها : "هي التي ترتكب بباعث سياسي أو تقع على الحقوق السياسية العامة أو الفردية وفيما عدا ذلك تعتبر الجريمة عادية".

ويلاحظ أيضاً على نفس نص المادة المتقدم ذكرها من قانون العقوبات، بأن المشرع وإن عرف الجريمة السياسية ألا إنهُ استثنى عدة جرائم من اعتبارها جرائم سياسية وأوردها على سبيل الحصر من هذا الوصف(١).

بالإضافة إلى بيان المشرع الآثار الناتجة عن الجريمة السياسية، من خلال ما نص عليه في المادة (٢٢) الفقرة (٢) من قانون العقوبات العراقي والتي جاء فيها (٢ـ ولا تعتبر العقوبة المحكوم بها في جريمة سياسية سابقة في العود ولا تستتبع الحرمان من الحقوق والمزايا المدنية ولا حرمان المحكوم من أدارة أمواله أو التصرف بها) ، من هذا النص يتبين بأن المشرع العراقي لم يجعل من ارتكاب الجريمة السياسية من شخص أن يتبعهُ الحرمان من الحقوق والمزايا المدنية ومنها (التعين مثلاً).

تأسيساً لما تقدم يرى الباحث، أن ارتكاب الموظف للجريمة السياسية التي بينها المشرع العراقي في قانون العقوبات، لا ترتب أثر على الرابطة الوظيفية في الأصل، لكن الواقع العملي في العراق يؤكد عكس ذلك، فالتشريع العراقي منذ عدة سنوات ماضية عمل على أبعاد الكثير من الموظفين لأسباب سياسية حينها، أما اليوم فيرى الباحث في ظل الدستور العراقي الجديد الذي هو ولادة عهد جديد، ينص على احترام الحقوق الشخصية ومن أهم هذه الحقوق (حرية الفكر السياسي)، بالإضافة إلى صدور تشريع جديد يسمى (قانون إعادة المفصولين السياسيين) رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٥، الذي صدر من أجل الموظفين الذين تم أبعادهم وفصلهم عن وظائفهم لأسباب سياسية بالدرجة الأولى(٢).

[1]ـ ينظر المادة (٢١)، البند (أ)، من قانون العقوبات العراقي، رقم (١١١)، لسنة ١٩٦٩، والذي نص على (١ـ الجرائم التي ترتكب بباعث أناني دنئ ٢ـ الجرائم الماسة بأمن الدولة الخارجي ٣ـ جرائم القتل العمد والشروع فيها ٤ـ جريمة الاعتداء على حياة رئيس الدولة ٥ـ الجرائم الإرهابية ٦ـ الجرائم المخلة بالشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الأمانة والاحتيال والرشوة وهتك العرض).

ثانياً : الأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة بسبب ارتكاب جنحة لا تمس الشرف ومعاقب عليها بغير السجن والحبس، فهذه الأحكام لا تكون عائقاً أمام المتقدم للتوظيف، والدليل على ذلك ما نص عليه المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ في المادة (٧) الفقرة (٤) والتي نصت على (من شروط التوظيف هو أن يكون ٤ـ غير محكوم عليه ٠٠٠ أو بجنحة تمس الشرف ٠٠٠) من خلال هذا النص يتبين بأن الجنحة الغير مخلة بالشرف لا ترتب أي أثر على من يريد التوظيف عكس لو كانت جنحة تمس الشرف كالاختلاس.

ألا أن الذي يلاحظ على المشرع بأنهُ لم يضع نصاً تشريعياً واضحاً لا في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ولا في قانون والعقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، يبين فيه مدى تأثير ارتكاب هذا الموظف للجنح التي لا تمس الشرف والمعاقب عليها بغير السجن والحبس على رابطته الوظيفية، كما فعل هذا في نظام الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) المادة (٧) الخاصة بشروط التعين، والمفترض من المشرع العراقي عندما جعل الحكم الصادر بجنحة لا تمس الشرف لا يكون مانعاً من تولي الوظائف العامة من قبل طالب التوظيف حسب نص المادة أعلاه، فالأولى لشاغل الوظيفة العامة والذي صدر حكم قضائي بحقه نتيجة ارتكابه جنحة غير مخلة بالشرف، أن لا يكون لهذه الجنح أي تأثير على الرابطة الوظيفية .

إلا أن الأمر مختلف في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) ؛ لأنه رتب فصل الموظف وبشكل مؤقت عند الحكم على الموظف بالسجن أو الحبس[١]لارتكابه جريمة غير مخلة بالشرف، وهذا ما اشارت إليه الفقرة(ب) البند (٧) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة حتى ولو كان الحكم القضائي على الموظف هو الحبس البسيط ومدته (٢٤ ساعة) وهذه من المأخذ السلبية على المشرع العراقي، فكان أجدر بالمشرع العراقي تحديد حد أدنى للحبس الذي يرتب إنهاء الرابطة الوظيفية بالفصل، ويمكن للمشرع العراقي تحديد الحد الألأدنى للحبس بمدة لا تقل عن (ثلاثة أشهر مثلاً)، بدلاً من ترك الفقرة (ب) مطلقه، والتي جاء فيها (بـ ـ مدة بقاء في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف٠٠٠).

يخلص الباحث، إلى أن هناك عدم توافق ما بين نظام الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، وقانون انضباط موظفي الدولة الحالي؛ وذلك لأن ما أقره نظام الخدمة المدنية من أن

[١]ـ ينظر المادة (٨٨)، من قانون العقوبات العراقي، رقم (١١١)، لسنة ١٩٦٩، والذي نصت على (الحبس الشديد هو إيداع المحكوم عليه في أحدى المنشآت العقابية المخصصة قانونا لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم، ولا تقل مدته عن ثلاثة شهور ولا تزيد على خمس سنوات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك)، أما المادة (٨٩) فقد نصت على (الحبس البسيط هو إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانونا لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم).

الحكم بجنحة على شخص تمس الشرف تكون عارضاً للتوظيف، أما لو كانت لا تمس الشرف فلا تكون مانعاً من التوظيف، لكن هذا ليس لهُ وجود في قانون انضباط موظفي الدولة ولا في قانون العقوبات، فالموظف الذي يرتكب جنحة غير مخلة بالشرف وكانت عقوبتها غير الحبس أو السجن فإن كلا القانونين الانضباطي والجنائي في التشريع العراقي، لا يرتبان أي أثر على الموظف العام سواء بالعزل أو الفصل، وأن سكوت التشريعين الانضباطي والجنائي على ترتيب الأثر المنهي للعلاقة الوظيفية نتيجة صدور حكم الإدانة على الموظف لا يعني إفلاتاً حتمياً للموظف من ذلك، حيث يمكن لسلطة التأديب معاقبة الموظف انضباطياً، ومن بين العقوبات التي يمكن للسلطة التأديبية فرضها على الموظف العام عقوبة العزل، إذا ما رأت في فعله ما يستوجب ترتيب ذلك، استنادا لمبدأ استقلال الجريمة الانضباطية عن الجريمة الجنائية(١).

ثالثاً : من الأحكام القضائية التي تصدر بحق الموظف العام، ولا تؤثر على رابطته الوظيفية في التشريع العراقي، هو الحكم عليه بالغرامة وهذا من خلال اجتهاد محكمة التمييز العراقية في قراراها الذي جاء فيه (... يقتضي بعدم جواز حرمان المحكوم علية بغرامة من الحقوق والمزايا)(٢).

ويوصي الباحث المشرعين الأردني والعراقي، على بذل الجهد من أجل تضمين الأفعال أو الجرائم التي قد يرتكبها الموظف العام والتي لا ترتب أثر على رابطته الوظيفية بالإنهاء، وتمييزها عن غيرها في نصوص قانونية سواء في قوانين التوظيف أو القوانين الجزائية، حتى تكون سهلة التطبيق من قبل القضاء والإدارة ولا تكون عرضةً للتقدير من قبل أي جهة .

[١]- الزهيري، مهدي حمدي، **أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية**، مرجع سابق، ص ١٥٧.

[٢]- نقلاً من الحديثي، فخري عبد الرزاق (١٩٩٢)، **شرح قانون العقوبات القسم العام**، مرجع سابق، ص ٤٣٨.

المطلب الثاني

الأحكام الجنائية التي ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام

جاء التشريع الجنائي بجرائم تمس الوظيفة العامة، وأعد لهذه الجرائم عقوبات جنائية (أصلية، تبيعيه، تكميلية)(١)، وما غاية المشرع هنا إلا لحماية الوظيفة العامة، فتعرض الموظف العام للمسؤولية الجنائية هو من الخطورة على مكانته الوظيفية لما قد ترتبه هذه المسؤولية من آثار بالغة القسوة بالنسبة للموظف، تصل إلى حد إنهاء رابطته الوظيفية، كالعزل من الوظيفية العامة والذي يمثل أقصى دراجات العقاب الذي يمكن أن يوقع على الموظف عند ارتكابه جريمة، فالموظف يعزل أو يفصل وتنتهي رابطته الوظيفية عندما يصدر عليه حكم جنائي بالإدانة لارتكابه جناية أو جنحة مخلة بالشرف(٢) ولا يقف هذا عند شاغل الوظيفة، بل تكون هذه الأحكام مانعاً من تولي هذا الشخص المجرم للوظائف العامة ابتداءً، شريطة أن تكون هذه الجرائم والاتهامات التي نسبت إلى الموظف قد أثبتها القضاء، إضافة إلى أن تكون الجريمة المرتكبة والعقوبة الصادرة على الموظف على قدر من الجسامة(٣).

فجاءت بعض التشريعات وعالجت آثار الأحكام الجنائية على علاقة الموظف العام بالإدارة، من حيث جعل انتهاء الرابطة الوظيفية بالعزل تقع كعقوبة تبعية أو عقوبة تكميلية للحكم الجنائي(٤)، في حين هناك القلة من التشريعات الجنائية التي جعلت الأثر المنهي للرابطة الوظيفية كعقوبة أصلية(٥).

عليه سنتناول في هذا المطلب، الأحكام الجنائية التي ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام في التشريعين محل الدراسة الأردني و العراقي في فرعين .

---

[1] ـ العقوبة الأصلية: "هي التي تكفي بذاتها للجريمة وهي التي رصدها المشرع أصلاً كعقوبة أساسية للجريمة فهي بمثابة الجزاء الأساسي للجريمة ولا توقع ألا إذا نطق بها القاضي وحدد نوعها ومقدارها ويجوز أن توقع وحدها فلا يكون بجانبها عقوبة تبعية أو تكميلية" نقلاً من، أبوعودة، **أثر الحكم الجزائي على الموظف العامة**، مرجع سابق، ص ١٠، أما العقوبة التبعية : "هي التي تلحق المحكوم عليه بحكم القانون دون الحاجة إلى النص عليها في الحكم" ينظر المادة (٩٥) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١)، لسنة ١٩٦٩، أما العقوبة التكميلية : "هي عقوبة ثانوية لا يتصور توقيعها بمفردها فلا تلحق بالجريمة دون عقوبتها الأصلية وهي لا توقع على المحكوم عليه ألا إذا نص ينص عليها القاضي صراحة في حكم وحدد نوعها ، إذ لابد لتطبيقها من ذكر صريح لها في الحكم".

[2] ـ سليم، سليمان (١٩٩٧)، **نظام الوظيفة العامة في المملكة الأردنية الهاشمية**، النظرية التطبيقية، عمان: بدون مكان نشر، ص ١٨٣.

[3] ـ الحلو، ماجد راغب (١٩٨٢)، **القانون الإداري**، ج٢، الإسكندرية : دار الفكر العرابي، ص٣٤٨.

[4] ـ الياس، يوسف (١٩٧٣)، **مجموعة قوانين العقوبات العربية**، ج١، بدون مكان نشر ، المكتب الدولي العربي لمكافحة الجريمة، ص١٠٥، مشار أليه في ، الزهيري، **أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية**، مرجع سابق، ص١٢٣.

[5] ـ ينظر المادة (٣٨)، من قانون العقوبات السوري، رقم (١٤٨)، لسنة ١٩٤٩.

الفرع الأول : الأحكام الجنائية التي ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية في التشريع الأردني :

بالرجوع إلى أحكام كلا المادتين، المادة (٤٣) الفقرة (د) من نظام الخدمة المدنية، والتي سبق ذكرها إلى عدم التعيين في الوظيفة العامة للمحكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق، والمادة (١٧١) البند (أ) الفقرة (٢/١) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، والتي نصت على عزل الموظف العام (١ـ إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة، ٢ـ إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد عن ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير المنصوص عليها في البند (١) من هذه الفقرة)، أما بالنسبة للمخالفات فقد استثناها المشرع جميعها من ترتيب أي أثر على الرابطة الوظيفية؛ لأن هذا النوع من الجرائم لا تعكس عن شخصية لا تصلح بتولي الوظيفة العامة مثل (الجنايات والجنح) وضآلة العقوبة وبساطة الجريمة(١)، ومن المعايير البسيطة للتفرقة بين الجنايات والجنح والمخالفات، هو جسامة العقوبة فالجناية مثالاً أشدها من حيث العقوبة وذلك لخصوصيتها ويليها الجنح(٢).

إذاً مما تقدم، فالأحكام الجنائية الصادرة بحق الموظف بالإدانة تتسبب في بعض الجرائم بإنهاء الرابطة الوظيفية لهُ، وقد تقف هذه الأحكام الجنائية مانعاً من تولي الوظائف، **وهذه الأحكام هي :-**

أولاً : الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الموظف العام لارتكابه جناية .

ارتكاب الموظف العام لجناية يعتبر عملاً مشيناً؛ لإفصاحهِ عن شخصية غير جديرة على منح الثقة بتولي الوظائف العامة(٣)، وان المشرع في نظام الخدمة المدنية الحالي جاء بلفظ الجناية بشكل مطلق لتشمل كل ما تعلق بالشرف والأمانة والأخلاق(٤)، بمعنى أنه شمل كل الجنايات التي تشملها النصوص الجزائية، ولم يرد تعريفاً واضحاً لمصطلح الجناية، لا في القوانين الجزائية ولا في نظام الخدمة المدنية.

تأسيساً لما ذكر، فأننا نجد بأن المشرع نص في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، في المادة (٤٣) في الشق الأول من الفقرة (د) والخاص بشروط التعيين في الوظيفة العام

[1]ـ العواملة، منى عبد الفتاح، **إنهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني والمقارن**، مرجع سابق، ص٥٤.
[2]ـ القبيلات، حمدي، **انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب**، مرجع سابق، ص٣٥٤.
[3]ـ الزعبي، **القانون الإداري**، مرجع سابق، ص٢٦٢.
[4]ـ عبد الوهاب، محمد رفعت (١٩٩٥)، مبادئ القانون الإداري، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ص٤٩١.

على (د ـ أن يكون المتقدم إلى التعيين غير محكوم بجناية ٠٠٠)، وكذلك نص في المادة (١٧١) من نفس النظام أعلاه على عزل الموظف العام من الوظيفة العامة، في البند (أ) الفقرة (١) والتي جاء فيها (١ـ إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية٠٠٠)، من خلال النصين يتبين بأن الحكم الجنائي الذي يصدر بحق الموظف ومن محكمة مختصة وبأي جناية يرتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية حكماً بقوة القانون.

بالإضافة إلى أنه رتب على ارتكاب الموظف العام جناية أثراً من شأنه أن يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بالعزل من الوظيفة أياً كانت الجناية بغض النظر عن مقدار العقوبة، وهذا ما تم ملاحظته على المشرع الأردني، فقد جعل العبرة بوصف فعل الموظف العام جناية، ولم يعطي أي أهمية لمقدار العقوبة المفروضة(١).

عليه يستنتج الباحث مما تقدم، بأن المشرع الأردني جعل إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بالعزل من الوظيفة، يتقرر في جميع الأحوال التي يتصف بها الفعل بالجناية .

ثانياً : الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الموظف العام لارتكابه جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة .

جاء نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وحرص على اشتراط حسن السلوك والأخلاق لتولي الوظائف العامة، حيث تعد من أهم أركان البناء الوظيفي مادياً ومعنوياً، بحيث نجد المشرع الأردني يمنع تكليف أي شخص لا يتصف بحسن السلوك، أو أنهُ حكم عليه بجرائم تمس الشرف والأخلاق العامة، ويعتبر هذا الشرط من شروط الصلاحية التي يُفترض أن تبقى قائمة بعد التوظيف، وإذا ما فقد الموظف العام هذا الشرط لارتكابه جنحة مخلة بالشرف، فإن رابطته الوظيفية تنتهي حكماً بقوة القانون بالعزل من الوظيفة العامة؛ والسبب هو فقدان هذا الموظف شرطاً من شروط الاستمرار بالوظيفة(٢)، وعمل المشرع الجزائي الأردني على عدم تعريف الجريمة التي تعتبر مخلة بالشرف، أو تحديدها تحديداً جامعاً مانعاً وفي أي قانون(٣)، وإنما اكتفى على إيراد أمثله لها (كالرشوة والاختلاس)، وجاءت هذه الأمثلة منصوص عليها في نظام الخدمة المدنية الحالي في البند (أ) الفقرة (١) من المادة (١٧١)، والتي رتب المشرع على ارتكبها إنهاء الرابطة الوظيفية بالعزل من الوظيفة نتيجة ارتكابه جناية أو جنحة حيث جاء فيها (أـ إذا حُكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة كالرشوة والاختلاس والسرقة

[١]ـ السعيد، كامل (١٩٨٤)، **شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات الأردني**، ج١، ط٢، عمان: دار الفكر، ص٩٨.
[٢]ـ العجارمة، نوفان، **أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام**، مرجع سابق، ص٧٤٢.
[٣]ـ القبيلات، حمدي، **انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب**، مرجع سابق، ص٣٥٤.

والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة)، من خلال النص يوضح لنا أن المشرع عندما جاء بتحديد بعض الجرائم في النص هو أتى بها على سبيل المثال لا الحصر، والدليل على ذلك انهُ أنهى نص البند (أ) الفقرة (١) من الماد (١٧١) قائلاً (٠٠٠ أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة).

ومن تطبيقات المحكمة الإدارية في الأردن، ما قضت به (محكمة العدل العليا) في قرارها الذي جاء فيه (يستفاد من نص المادة (١٧١/أ) من نظام الخدمة رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ أن الموظف العام الذي يرتكب جناية أو جنحة مخلة بالشرف يعتبر معزولاً من الوظيفة بمجرد الحكم عليه، وبغض النظر عن مقدار العقوبة المحكوم بها ٠٠٠)(١).

وفي قرار آخر، قضت (محكمة العدل العليا) وقالت (يعتبر الموظف معزولاً بمجرد ارتكابه لأي جريمة من الجرائم المخلة بالشرف ومنها التزوير، بغض النظر عن مقدار العقوبة المحكوم بها ٠٠٠)(٢).

جاء القرارين متطابقين مع ما نص عليه المشرع الأردني، حيث جعل إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بالعزل عند ارتكابه جرماً مخلاً بالشرف.

وحتى نوصف بأن هذه الجريمة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه، لابد أن تؤخذ كل جريمة على حده على ضوء ظروفها وملابساتها، إذاً لا بد أن تكون هناك اعتبارات يجب مراعاتها في هذا الشأن، والتي تؤثر في اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأخلاق العامة أم لا، ومن هذه الاعتبارات(طبيعة الجريمة، ونوع العمل الذي يؤديه الموظف المحكوم عليه، و نوع الجريمة والأفعال المكونة لها(٣)، ومدى كشفها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع والتأثير بالشهوات والنزوات، وسوء السيرة)(٤).

وللاعتبارات أعلاه، فقد تتغير ذات الجريمة في وضع معين وظروف معينه بجريمة مخلة بالشرف، وفي ظل ظروف أخرى مغايره غير مخلة بالشرف، مثال على ذلك، جريمة إعطاء شيك بدون رصيد لا تكون جريمة مخلة بالشرف، إذا ما كان نتيجة عسر مالي وظروف قاهرة دعت الموظف العام إلى إصدار هذا الشيك، وأن يكون من أجل المحافظة على حياة احد أفراد أسرته،

[1] ـ محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (١٤/ ٢٠١١)، منشور في مجلة نقابة المحامين، بتاريخ ٢٠١١/٤/١٣، ص ١٠٥٠.

[2] ـ محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٢٨٠/ ١٩٩٤)، منشور في مجلة نقابة المحامين، بتاريخ ١٩٩٤/١١/٢٣.

[3] ـ القبيلات، حمدي، **انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب**، مرجع سابق، ص٣٥٦.

[4] ـ النجار، زكي، **أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام**، مرجع سابق، ص٢٦.

لكن قد تتغير نفس الجريمة، إعطاء شيك بدون رصيد إلى جريمة مخلة بالشرف، إذا ما تمت عن سوء نية بهدف النصب والاحتيال(١).

وبهذا الخصوص أصدرت محكمة العدل العليا الأردنية (المحكمة الإدارية حالياً) في قرارها الذي جاء فيه (بأن جريمة إصدار شيك لا يقابله رصيد لا يعتبر من الجرائم المخلة بالشرف والأخلاق العام)(٢)، جاء القرار ورفع عن الموظف الذي يرتكب جريمة إصدار شيك بدون رصيد صفة المخلة بالشرف، وهذا حسب قناعة المحكمة وما استندت إليه من وقائع جعلت قرارها اعتبار هذا الجريمة غير مخلة بالشرف، لكن جاء في قرار آخر(لمحكمة العدل العليا) حيث جعلت فيه جريمة إصدار شيك لا يقابله رصيد جريمة مخلة بالشرف وجاء في هذا القرار (أن صدور حكم جزائي بحق المستدعي المتضمن إدانته بإصدار شيك لا يقابله رصيد قضي بالحبس لمدة سنة ٠٠٠ فإن القرار باعتبار المستدعي معزولاً من الوظيفة٠٠٠)(٣)، إذاً المحكمة في هذا القرار جعلت الموظف الذي اصدر شيك لا يقابله رصيد معزولاً حكماً، فقد ظهر للمحكمة عند إصدارها لهذا القرار ثبوت سوء نية المستدعي وحسب الاعتبارات التي ذكرت آنفاً .

عليه فأن جريمة الجنحة في وضع معين هي مخلة بالشرف، ويترتب على مرتكبها إذا كان موظفاً عاماً إنهاء رابطته الوظيفية، وفي وضع معين وظروف معينة أخرى لا تكون مخلة بالشرف، والسبب في كل ذلك ما هو إلى نتيجة اتساع مدلول الشرف والأمانة(٤).

فجريمة السرقة مثلاً جريمة مخلة بالشرف، ورتب المشرع على مرتكبها إذا كان موظفاً أثر إنهاء الرابطة الوظيفية لهُ حكماً، وهذا جاء واضحاً من خلال نظام الخدمة المدنية المار ذكره بالمادة (١٧١) البند (أ/١) والتي تمت الإشارة إليها، أما جريمة شراء مال مسروق في نظر المشرع الأردني لا تعد جريمة مخلة بالشرف ولا يترتب على مرتكبها أي أثر على رابطته الوظيفية، وهذا ما قررته المحكمة الإدارية حالياً(محكمة العدل العليا سابقاً) في قرارها أدناه، محاوله في ذلك تصنيف بعض الجرائم المخلة وغير مخلة، من خلال نص قرارها الذي جاء فيه (

[١]ـ الطماوي، سليم (١٩٧٩)، **القضاء الإداري (التأديب)**، دراسة مقارنة ، الكتاب الثالث، القاهرة: دار الفكر العربي، ص٢٤٥.
[٢]ـ محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٢٠١٠/١٢٩)، منشور في مجلة نقابة المحامين، بتاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠، ص(١٠٦٩).
[٣]ـ محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٢٠٠٨/٢٩٥)، منشور في مجلة نقابة المحامين، بتاريخ ٢٠٠٨/١٠/٢٨، ص(١٠٨٨).
[٤]ـ القبيلات، حمدي، **انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب**، مرجع سابق، ص٣٥٤.

لا تعتبر جريمة شراء مال مسروق من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة التي ينظر المجتمع لمرتكبها بعين الازدراء والاحتقار المنصوص عليها بنظام الخدمة المدنية)(١).

ثالثاً : الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الموظف العام بالحبس مدة تزيد عن ستة أشهر .

يلاحظ على هذا الحكم، أن المشرع وبعكس الحالتين المار ذكرهما أعلاه، فعتد هنا بنوع العقوبة ومقدارها(٢)، حيث أورد هذا بشكل صريح في نظام الخدمة المدنية الحالي في البند (أ) الفقرة (٢) من المادة (١٧١)، والتي بين فيها إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بالعزل من الوظيفة العامة إذا صدر عليه حكم من محكمة مختصة بالحبس لمدة تزيد عن ستة أشهر، عن أي جناية أو جنحة عدا المنصوص عليها في البند (أ) الفقرة (١) من نفس المادة(٣)، وبهذا أعطى المشرع الاعتبار لمدة العقوبة السالبة للحرية حتى لو لم تكن جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، بحيث نستطيع القول بأن المشرع الأردني قد أنفرد بالنص على هذا الحكم عن غيره من التشريعات وبالتحديد التشريع المقارن (العراقي)، ورتب عليه إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف حكماً من تاريخ اكتساب الدرجة القطعية، أما في حالة لو كانت عقوبة الحبس الصادرة على الموظف العام لا تزيد عن ستة أشهر، أو ستة أشهر فقط، ففي الحالتين لا تكون لكلا العقوبتين أي أثر على الرابطة الوظيفية، كون نص المادة (١٧١) البند (أ) الفقرة (٢) جاءت واضحة، حيث نصت على (٠٠٠لمدة تزيد عن ستة اشهر٠٠٠).

وإن الحكم على الموظف العام بالحبس مدة تزيد عن ستة أشهر قد ميزها المشرع عن الحكمين السابق ذكرهما آنفاً (الجناية والجنحة)، من حيث أن الموظف العام الذي تنتهي رابطته الوظيفية بالعزل من الوظيفة نتيجة الحكم علية بالحبس مدة تزيد عن ستة أشهر يمكن تعينه مره أخرى، شرط موافقة رئيس ديون الخدمة المدنية، وهذا الاستثناء جاء منصوص عليه في نظام الخدمة المدنية الحالي في المادة (١٧١) البند (د)(٤).

---

[1] ـ محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٩٣/٣١٣)، منشور في مجلة نقابة المحامين، نقلاً عن ، العواملة، **إنهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني** ، مرجع سابق، ص(٥٧).

[2] ـ العوالمة، منى عبد الفتاح، **إنهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني**، مرجع سابق، ص٥٨.

[3] ـ ينظر المادة (١٧١)، البند (أ)، الفقرة (٢)، من نظام الخدمة المدنية الحالي، والتي نصت على (اذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير المنصوص عليها في البند(١) من هذه الفقرة)، والمقصود إذا حكم عليه هنا هو الموظف العام.

[4] ـ ينظر المادة (١٧١)، البند (د)، من نظام الخدمة المدنية الحالي، والذي نص على (لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفة في أي دائرة من الدوائر إلا انه يجوز بموافقة رئيس الديون السماح للموظف الذي عزل وفقاً لأحكام البند (٢) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو من تم شموله بالعفو العام أو رد اعتباره التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية).

الفرع الثاني : الأحكام الجنائية التي ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية في التشريع العراقي :

جاءت الأحكام الجنائية التي تأثر على الرابطة الوظيفية منصوص عليها في قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، وعلى ثلاث أنوع من العقوبات هي (الأصلية والتبعية والتكميلية) وسبق وأن عرفنا هذه العقوبات، فالمشرع نص على عقوبة حرمان الموظف العام والمحكوم عليه جنائياً من الوظيفة العامة، ويعتبر هذا الحرمان كعقوبة تبعية تلحق بالموظف العام بحكم القانون دون الحاجة إلى النص عليها في قرار الحكم، وهذا ما جاء واضحاً في نص المادة (٩٦) من قانون العقوبات الحالي حيث نصت على (الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت يستتبعه بحكم القانون من يوم صدروه وحتى أخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن حرمانه من الحقوق والمزايا التالية ومنها ١ـ الوظائف والخدمات التي كان يتولها ٠٠٠).

من خلال هذا النص يتضح أن الحكم الجنائي الصادر بالسجن المؤبد أو المؤقت بحق الموظف العام، يؤدي إلى حرمانه من وظيفته وجوباً طيلة مدة سجنه كعقوبة تبعية، بمجرد الحكم عليه بالعقوبة الأصلية السجن المؤبد أو المؤقت، ولا يحتاج النص عليها في الحكم القضائي الجنائي، وإنما يأتي أثرها حتمياً وينتج أثره وتنفذه الجهة الإدارية المختصة التي ينتمي إليها الموظف المحكوم عليه من تلقاء نفسها(١)، كذلك قد تأتي عقوبة الحرمان من الوظيفة العامة كعقوبة تكميلية أيضاً، ولكن تأتي على سبيل الجواز وليس الوجوب كما في العقوبة التبعية، وهذا ما نصت عليه المادة (١٠٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ والتي جاء فيها (أ ـ للمحكمة عند الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت بالحبس مدة تزيد على السنة أن تقرر حرمان المحكوم عليه من حق أو أكثر من الحقوق المبين أدناه لمدة تزيد على سنتين ابتداء من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة أو من تاريخ انقضائها لأي سبب كان، ومن هذه الحقوق ١ـ تولي بعض الوظائف والخدمات العامة على أن يحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم وإن يكون القرار مسبباً تسبيباً كافياً)، بذلك يكون المشرع العراقي أجاز أن يتولى القضاء الجنائي سلطة إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام لكنه أحاطها بضمانات مهمة، هي أن يكون الحكم مسبباً تسبيباً كافياً، فإذا ما اصدر القاضي الجنائي حكماً بإنهاء الرابطة الوظيفية (للمحكوم عليه بعقوبة أصلية)، وكان هذا الحكم غير مسبباً أو كان تسبيبه غير كاف، ففي هذه الحالة أعد الحكم الجنائي باطلاً مما يستوجب نقضه، وهذا العقوبة التكميلية لا يمكن للقاضي أن يفرضها منفصلة، إذ لابد أن تأتي استكمالاً لعقوبة أصلية

---

[1] ـ عبد اللطيف، براء منذر، **أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية**، مرجع سابق، ص٤٥١.

نص القانون على جواز استكمالها بعقوبة تكميلية، وكما أشرنا آنفاً بأنه لا يمكن فرضها بقوة القانون ما لم ينص القاضي الجنائي عليها صراحة في حكمة المتضمن للعقوبة الأصلية(١).

من خلال النصين السابقين ذكرهما، يلاحظ بأن حرمان الموظف العام من تولي الوظائف العامة جاء بشكل مؤقت وليس بشكل دائم ومستمر، ويبدأ من تاريخ إصدار الحكم الجنائي بحق الموظف العام ولحين إخلاء سبيله من السجن عندما يكون عقوبة تبعية، ولمدة لا تزيد عن سنتين ابتداً من تاريخ الانتهاء لتنفيذ العقوبة أو من تاريخ انقضائها عندما تكون العقوبة تكميلية، وهذا الحرمان للموظف العام من الوظيفة الذي نص عليها المشرع العراقي لم يجعله مؤقتا فقط، بل ألزم الإدارة بوجوب اعادة الموظف المحكوم عليه إلى الوظيفة العامة بعد خروجه من السجن، ما لم يفقد شرطاً من شروط التعيين المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية المرقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، ولم يكتفي المشرع إلى حد هذا، بل عالج حالة ما إذا كان هناك مانع من أعادته إلى وظيفته الذي كان يشغلها قبل أن يسجن فوجب نقله إلى وظيفة أخرى(٢).

وكل ما ذكر أعلاه جاء واضحاً في قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٩٩٧) لسنة ١٩٨٧ النافذ(٣)، حيث جاء البندين (٣/٢) منه وأحدثتا تعديلاً على نص المادة (٩٦) والمادة (١٠٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ على الوجه الذي مر ذكره أعلاه، وكذلك جاءت الفقرة (٢) من البند (٣) منه ونصت على (يعاد المحكوم عليه من العسكريين ورجال الشرطة والموظفين والعمال والمستخدمين إلى الخدمة العامة بعد خروجهم من السجن الا إذا فقد شرطاً من شروط التعيين ٠٠٠) .

ومن التطبيقات القضائية على ذلك، ما ذهب إليه مجلس شورى الدولة العراقي في قراره الذي جاء فيه (أن اعادة الموظف المفصول إلى الخدمة لصدور حكم عليه بعقوبة سالبة للحرية يتطلب صدور أمر إداري بإعادته إلى الخدمة مجدداً عند توفر الشروط القانونية فيه)(٤).

---

[١] ـ الخلف، و الشاوي، **المبادئ العامة في قانون العقوبات**، مرجع سابق، ص٤٣٦.

[٢] ـ الزهيري، حمدي مهدي، **أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية**، مرجع سابق، ص١٣٢.

[٣] ـ قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل)، رقم (٩٩٧)، الصادر بتاريخ ١٩٧٨/٨/٣٠، منشور في الجريدة الرسمية، بالعدد (٢٦٦٧)، بتاريخ ١٩٧٨/٨/٧، ولا يزال ساري المفعول.

[٤] ـ قرار مجلس شورى الدولة، رقم القرار (٢٠٠٧/٤٠)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة، بتاريخ ٢٠٠٧/٥/٦.

وقضى مجلس شورى الدولة في قرار آخر جاء فيه (الموظف يكون مفصولاً بقدر مدة السجن وينبغي إعادته إلى الوظيفة بعد خروجه من الحبس استناداً إلى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٩٧٧) لسنة ١٩٧٨)(١).

جاء القرارين أعلاه للإشارة لأغلب ما أشرنا إليه، من حيث إعادة المفصول إلى الخدمة بعد انقضاء مدة حبسه، وهذا ما جاءت به المادتين أعلاه (٩٦- ١٠٠) من قانون العقوبات وما أشار إليه قرار (٩٧٧)، وأن تكون الإدارة ملزمة بإصدار أمر إداري يتضمن إعادة الموظف سواء إلى وظيفته التي كان شاغلها أو نقله لا أي وظيفة أخرى، طالما أنه لم يفقد أي شرط من شروط التعيين ويتمتع بكافة الشروط القانونية .

أما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، فقد قرر شكلين من الآثار التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية نتيجة الحكم الجنائي على الموظف العام، أولهما الفصل من الوظيفية العامة، والثاني العزل من الوظيفة، وسندرس كلا الحكمين على انفراد.

أولاً : الأحكام الجنائية التي يترتب على أثرها فصل الموظف العام .

عرّف قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ الفصل في نص المادة (٨) الفقرة (٧) بأنه : "يكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل، يتضمن الأسباب التي استوجب فرض العقوبة عليه"، وجاء الفصل من الوظيفية وفقاً لهذا التعريف هو بإقصاء الموظف من الوظيفة مدة بقاءه في السجن نتيجة الحكم عليه بالحبس أو السجن لارتكابه جريمة غير مخلة بالشرف، ويرتب هذا الإقصاء من الوظيفة أي (الفصل من الوظيفة) إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام وبشكل مؤقت من تاريخ صدور الحكم الجنائي الذي صدر بحقه لارتكابه جريمة غير مخلة بالشرف، وهذا ما نص عليه صراحة البند (٧) الفقرة (ب) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الحالي والتي جاء فيها (ب ـ مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه ٠٠٠) .

ولو جئنا بقرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨ النافذ وما أشار إليه البند (٣) الفقرة (١)، اعتبر المحكوم عليه بالسجن من العاملين في الدولة ومنهم الموظفين مفصولين من

---

[١]- قرار مجلس شورى الدولة، رقم القرار (٢٠٠٤/١٩٦)، منشور في فتوى وقرارات مجلس شورى الدولة، ج١، بتاريخ ٢٠٠٤/١٠/١١، ص(٢٦٧).

الخدمة مدة بقائهم في السجن(١)، إذاً من خلال نص البند (٧) الفقرة (ب) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة، وقرار مجلس قيادة الثورة السابق ذكره.

يتبين للباحث أن فصل الموظف العام من الوظيفة مدة بقاءه في السجن، والتي جاء بها قانون الانضباط، وقرار مجلس قيادة الثورة، جاءت مطلقة أي بمعنى أن المشرع لا في قانون الانضباط ولا في القرار رقم (٩٩٧) حدد نوع الجريمة من حيث جسامتها والتي يترتب عليها الحكم الجنائي بالحبس أو السجن .

وما يفهمه للباحث هنا أن المشرع أراد إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بفصله عن أي جرم أو مخالفة يرتكبها طيلة مدة بقاء في السجن، سواء كانت جنايات أو جنح أو مخالفه، فالمشرع هنا أعتد بالحبس أو السجن، دون أن يكون للفعل المرتكب أي أهمية من ناحية جسامته أو عدم جسامته، إضافة إلى ذلك يلاحظ على المشرع أنه لم يبين الحد الأدنى لمدة الحبس أو السجن التي ترتب إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف، خاصة إذا ما كان الحكم الصادر بحق الموظف الحبس البسيط، لأنهُ وكما بينا سابقاً أن هناك حبس بسيط ومدته (٢٤ ساعة) فالمشرع لم يفرق بين الحبس البسيط والشديد وإنما اكتفى على إيراد مصطلح (الحبس)(٢)، هذا يعني لنا أن الموظف الذي يرتكب أي جرم وكان مقدار العقوبة التي صدرت بحقه الحبس البسيط لمدة (٢٤ ساعة أو عدة أيام) فالأثر الذي ترتبه هذه العقوبة البسيطة هنا هو إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالفصل من الوظيفة طيلة مدة حبسه التي هي (٢٤ ساعة) بعيداً عن جسامة ما مرتكب.

ويعتبر الباحث هذا مأخذاً سلبياً واضحاً على المشرع العراقي بحق الموظف العام؛ لأنهُ عندما جعل عقوبة الحبس لمدة (٢٤ ساعة) ورتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالفصل حتى وان كان هذا الإنهاء مؤقت من الوظيفة طيلة مدة الحبس، فهو إجراء شديد لا يتناسب مع الفعل والجرم المرتكب، كما لو ارتكب الموظف العام جرماً في يوم عطلة رسمية وحبس هذا الموظف يوماً أو يومان، فليس من المنصف أن يفصل هذا الموظف نتيجة الحكم عليه بيوم أو يومان، إضافة إلى أن هذا لا ينسجم مع المصلحة العامة ولا مصلحة الموظف العام؛ والسبب هو أن الموظف المفصول من الوظيفة نتيجة الحكم القضائي، يحتاج بعد أن تنتهي محكوميته بانقضاء مدة

---

[1]- ينظر قرار مجلس قيادة الثورة، المرقم (٩٩٧)، لسنة ١٩٧٨، والذي نص في الفقرة (١) من البند (٣) على (١- يعاد المحكوم عليه من العاملين في الدولة أو القطاع الاشتراكي موظفاً كان أم عاملاً مفصولاً من الخدمة العامة خلال مدة بقاءه في السجن).

[2]- ينظر المادة (٨٩)، من قانون العقوبات العراقي، رقم (١١١)، سنة ١٩٦٩، والتي عرفت الحبس البسيط (هو إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم، ولا تقل مدته عن أربع وعشرين ساعة ولا تزيد على سنة واحدة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك).

حبسه أو سجنه إلى قرار إداري بإعادته إلى وظيفته، وهذا الأجراء بطبيعة الحال قد يستغرق فترة زمنية وهذا قد ينعكس على الإدارة فقد تكون بحاجة إلى هذا الموظف وخدماته(١).

عليه يستنتج الباحث مما تقدم، أن المشرع العراقي جعل عقوبة الفصل تنطوي على استبعاد الموظف العام من الوظيفة العامة وبشكل مؤقت طيلة مدة الحبس، ويعاد هذا الموظف الذي صدر بحقه عقوبة الحبس أو السجن لارتكابه جريمة غير مخلة بالشرف إلى وظيفته بعد انقضاء مدة حكمة مع توافر جميع شروط التعين السابقة الذكر، لكن إذا ما صدر أمر اداري بالإعادة للوظيفة، ثم بعد ذلك تم اكتشاف أن هذا الموظف قد فقد شرط أو أكثر من شروط التعيين، فهنا تعمل الإدارة على إقصاء هذا الموظف من الوظيفة استناداً إلى ما أشارت إلية المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠)(٢).

ثانياً : الأحكام الجنائية التي يترتب على أثرها عزل الموظف العام .

إنَّ عقوبة العزل تقوم على فكرة حرمان الموظف العام المعاقب بهذه العقوبة حرماناً دائماً أي إنهاء الرابطة الوظيفية من الوظيفة العامة، فلا يستطيع هذا الموظف العام بعدها أن يتقلد أي وظيفة عامة(٣)، وجاء البند (٨) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وعرف العزل : "ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الفقرات الآتية" :-

أ ـ أذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقائه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة .

ب ـ أذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية .

ج ـ أذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى .

وما يهمنا هنا هو دراسة الفقرة (ب)، والتي يتم بناءً عليها إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بالعزل من الوظيفة وجوباً كأثر للحكم الجنائي نتيجة ارتكابه جرماً جنائياً، علية سندرس هذا البند بالتفصيل .

---

[١] ـ اللهيبي، علي احمد حسن (٢٠٠٣)، **أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف**، رسالة دكتوراه، كلية النهرين للحقوق، جامعة النهرين، بغداد ، ص(١٠٠).

[٢] ـ ينظر المادة (٦٢)، من قانون نظام الخدمة العراقي ، رقم (٢٤)، لسنة ١٩٦٠، والتي نصت على (أذا ثبت بأن شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (٨/٧) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها أو قسم منها في التوظيف عند تعينه لأول مره يجب إقصاؤه بأمر من سلطة التعيين أما أذا زال المانع القانوني للتوظيف ولا يوجد سبب أخر لإقصائه يجوز بقاؤه في الخدمة على أن لا تحتسب المدة غير المستكملة للشروط خدمة لغرض هذا القانون).

[٣] ـ عبد اللطيف، براء منذر، **أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية**، مرجع سابق، ص٤٧١

١ـ بالنسبة للفقرة (ب) من البند (٨) المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، والتي جاء فيها (إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية)، وقد تكون هذه الفقرة محور دراستنا بالدرجة الأساس عما ذكر وسيذكر من الحالات التي تؤدى إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، سواء بالفصل أو العزل في التشريع العراقي، عليه من خلال هذه الفقرة يرى أن المشرع اكتفى لترتيب عقوبة عزل الموظف العام من وظيفته وإنهاء رابطته الوظيفية، إذا ثبت ارتكابه جريمة جنائية سواء كانت ناشئة عن وظيفته أو بصفته الرسمية، وعليه يعتمد المشرع هنا على وصف وطبيعة الفعل المرتكب، وليس على أساس العقوبة الصادر بحق المحكوم عليه (الموظف)، أي انه لو صدر بحق الموظف عقوبة جنحة وكان وصف الفعل المرتكب جنائي، فلا يؤثر ذلك على الحكم الجنائي الذي صدر بحق الموظف فيرتب أثره على الموظف العام بإنهاء الرابطة الوظيفية له، كون المشرع قد اعتد بوصف الفعل وليس بمقدار العقوبة، فلو ارتكب الموظف جنحة، ولظرف قضائي مشدد تم معاقبة هذا الموظف بعقوبة جنائية فلا يترتب على هذه الحالة إنهاء الرابطة الوظيفية بعزل الموظف العام؛ والسبب كما أسلفنا اعتداد المشرع العراقي بوصف الجريمة، والقول أيضاً بأن المشرع عندما جاء بهذه الحالة جاء بها بشكل مطلق لم يميز في ترتيب الأثر المهني للرابطة الوظيفية للموظف العام، بين ما هو جريمة سياسية وغير سياسية وبين المخلة بالشرف أو غير مخلة بالشرف، فكل ما أراده المشرع هنا واشترطه هو أن يكون الفعل المرتكب من قبل الموظف جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية(١).

ولما تقدم، يجد الباحث أن البند (ب) جاء على شقين، فالشق الأول منها وضح فيه المشرع عن ارتكاب الموظف لأي جناية بشكل عام، وفي الشق الثاني من البند وضح المشرع حالتين هما (الأول : أن تكون الجناية ناشئة عن وظيفته، والثاني : أن الجناية تكون ناشئة بصفته الرسمية).

وهذا ما قد يولد سؤال، فيما أذا لو ارتكب الموظف العام جناية وعقوبة عليها بالإعدام أو السجن المؤبد ولم تكن ناشئة عن وظيفته، ولا ارتكبها بصفته الرسمية، ما مدى انطباق نص الفقرة (ب) على هذه الحالة؟ الإجابة على هذا التساؤل إنها لا تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بمقتضى أحكام الفقرة (ب) ما دامت هذه الجريمة غير ناشئة عن وظيفته ولم يرتكبها بصفته الرسمية، بمعنى أنها خرجت من نطاق تطبيق الفقرة (ب)، لكن من الممكن تطبيق الفقرة (أ) من البند (٨) من نفس المادة من قانون انضباط موظفي الدولة على مثل هذه الحالات والتي نصت على (إذا ثبت ارتكاب (أي الموظف) فعلاً خطيراً يجعل بقائه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة)، فالموظف العام

١- الزهيري، مهدي حميد، **أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية**، مرجع سابق، ص١٥٣.

الذي حكم عليه بالسجن المؤبد أو الإعدام نتيجة ارتكابه جريمة جنائية، من الممكن اعتبار هذا الحكم الصادر من ضمن الأفعال الخطيرة التي بينها المشرع في الفقرة (أ) السابقة الذكر.

وهذا ما أقره مجلس شورى الدولة العراقي في قراره الذي جاء فيه (٠٠٠ وحيث انه لا يجوز أن تشكل الجريمة التي يرتكبها الموظف العام سلوكاً من شأنه المساس بالاحترام اللازم للوظيفة مما يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة وان كانت غير ناشئة عن الوظيفة ولم يرتكبها بصفته الرسمية)(١).

وفي قرار آخر لمجلس شورى الدولة جاء فيه (٠٠٠ توجيه عقوبة العزل ٠٠٠ وذلك لارتكاب الموظف فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة كتزوير وثائق ٠٠٠)(٢).

يصل الباحث هنا، إلى أن المشرع العراقي رتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام من الوظيفة العام بالعزل منها وبشكل نهائي ولا يجوز أعادت توظيفه عند ارتكابه جناية ناشئة عن وظيفته أو بصفته الرسمية، أو ارتكب فعلاً خطيراً.

عليه كان أولى بالمشرع العراقي إعادة النظر في الفقرة (ب) من المادة (٨) البند (٨)، بحيث يجعلها أكثر شمولية ولا يقصرها على من يرتكب الجريمة الجنائية أن تكون ناشئة عن وظيفته أو يرتكبها بصفته الرسمية، بالإضافة إلى إبقاء نص الفقرة (أ) على ما هو عليه لما له من أهمية، حيث أن هناك كثير من الجرائم والأفعال التي لم يتعرض لها المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة، فجاء المشرع بهذا البند من أجل احتواء ما يرتكب من الموظف ويكون مضراً بالمصلحة العامة، دون أن يكون هناك نص صريح لتجريمه، ومدى أثره على الموظف العام.

ثالثاً : الأحكام الجنائية الصادرة بحق الموظف العام بالإدانة الارتكاب جريمة مخلة بالشرف والأخلاق العامة .

من خلال دراستنا للأحكام السابقة الذكر، واطلاعنا على قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، وقانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، يلاحظ على المشرع أنه لم يبين الآثار الناتجة عن الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الموظف العام وتأثيرها على الرابطة

---

[1]- قرار مجلس شورى الدولة، رقم القرار (٢٠١٢/٨٢)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة ، بتاريخ ٢٠١٢/١٠/٧، ص(١٤٧).

[2]- قرار مجلس شورى الدولة، رقم القرار (٢٠١٥/١٥٥)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة بتاريخ ٢٠١٥/٥/٩.

الوظيفية في نصوص قانونية واضحة، وإنما جاءت هذه الأحكام متناثرة ما بين قانون العقوبات، وقانون انضبط موظفي الدولة وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل(١)، فالموظف الذي يرتكب جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة لا يلاحظ هناك أي نص قانوني في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ يبين فيه الأثر الذي ترتبه هذه الجنحة المخلة بالشرف على الرابطة الوظيفية عندما يكون مرتكبها موظفاً عاماً، أو حتى بيان مفهوم هذه الجريمة، ولكن لو رجعنا إلى قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، لتبين أن هناك من بين شروط التعيين بأن لا يكون للمتقدم للتعيين قد ارتكب جريمة مخلة بالشرف وسبق وان بينا ذلك تكراراً .

ألا أن قانون انضباط موظفي الدولة لم يعالج حالة ارتكاب الموظف لجريمة مخلة بالشرف، ألا أننا وجدنا عند بحثنا في هذا الموضوع بتعمق أن هناك قرار لمجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٨) لسنة ١٩٩٣ النافذ قد نص في المادة (١) على (الحكم بالعقوبة على جرائم الرشوة أو الاختلاس أو السرقة يستتبعه القانون عزل الموظف من الخدمة وعدم جواز إعادة تعينه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي)، يلاحظ على هذا القرار انهُ عدد ثلاث أنواع من الجرائم، في حالة ارتكاب الموظف لأي جريمة منهما وصدور حكم جنائي بالإدانة، يستتبعه إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف، بعزله من الوظيفة نهائياً وعدم إعادة تعينه في دوائر الدولة.

القول أن المشرع عندما أورد هذه الجرائم الثلاثة بصراحة في قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٨) السابق ذكره، يعني لنا أنهُ لا يكون هناك امتداد لجميع الجرائم التي جاءت مخلة بالشرف والتي نص عليها قانون العقوبات ومنها (التزوير، وخيانة الأمانة، والاحتيالـ وهتك العرض ...)(٢).

إذاً كيف يمكن تكييف الجرائم الأخرى التزوير أو هتك العرض أو الاحتيال والتي تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف والتي نص عليها قانون العقوبات، مع ما نص عليه قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٨) من جرائم والتي جاء بها على سبيل الحصر؟

إن جرائم الاختلاس والسرقة والرشوة، التي جاءت في قرار مجلس قيادة الثورة رقم (١٨) المار ذكره جاءت على سبيل الحصر وهي جرائم مخلة بالشرف، فالموظف الذي يرتكبها يرتب لها المشرع بناءً على ما جاء بالقرار رقم (١٨) عقوبة العزل حكماً بقوة القانون، أما بقية الجرائم

---

[١]- ومن أهم القرارات هذه، قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل)، رقم (١٨)، الصادر بتاريخ ١٩٩٣/٢/١٠، منشور في الجريدة الرسمية، بالعدد (٣٤٤٦)، بتاريخ ١٩٩٣/٢/٢٢، ولا يزال ساري المفعول.

[٢]- ينظر الفقرة (٦)، من البند (أ)، المادة (٢١)، من قانون العقوبات العراقي الساري المفعول، والتي نصت على (الجرائم المخلة بالشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الأمانة والاحتيال والرشوة وهتك العرض).

والتي تعتبر مخلة بالشرف والتي ذكرنها أعلاه لم ينص عليها قرار رقم (١٨) السابق الذكر، ولكن هذا لا يعني إفلات الموظف الذي يرتكبها وعدم القدرة على إنهاء رابطته الوظيفية بالعزل، فللإدارة هنا سلطة تقديرية إذا ما وجدت أن فعل هذا الموظف يشكل قرينة على الأضرار بالمصلحة العامة، فتعمل الإدارة بناءً على ما تتمتع به من سلطة تقديرية على إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بعزله من الوظيفة العامة، لكن قرار عزل الإدارة للموظف هنا لا يكون بقوة القانون وإنما يكون بقرار مسبب من الوزير، لأن الأصل في عقوبة العزل من الوظيفة هي انضباطية أصلية، وبقرار مسبب من الوزير حصراً، بالإضافة اعتبارها عقوبة تبعية أو تكميلية لحكم جنائي وكما بينا سابقاً.

ومن التطبيقات القضائية على ذلك، ما جاء به مجلس شورى الدولة في قراره الذي اقر المبدأ القاضي (للإدارة عزل الموظف إذا تبين لديها محررات مزورة لغرض الشمول بالفصل السياسي إذا تبين أن بقاءه في الوظيفة مضراً بالمصلحة العامة، ولا يتوقف ذلك على صدور حكم جزائي عن جريمة التزوير)(١).

وجاء في قرار آخر (يعزل الموظف إذا استخدم الوثيقة المزورة لغرض تعديل الدرجة الوظيفية ٠٠٠)(٢).

وكذلك قضى مجلس شورى الدولة بقرار آخر بين فيه (أن فرض عقوبة العزل يكون بأمر وزاري صادر من الوزير، ولا يمنع ذلك صدور أمر من المدير يستند إلى الأمر الوزاري)(٣).

من خلال هذه القرارات، يتبين لنا بأن للإدارة وكما بينا سابقاً الحق في عزل الموظف العام، كون أن هذا الموظف ارتكب جريمة تزوير وان هذه الجريمة تعتبر من الجرائم المخلة بالنظام العام والمصلحة العامة، وكذلك تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف وفقاً للمادة (٢١) الفقرة (٦) من قانون العقوبات العراقي الحالي، وان بقاء هذا الموظف بالوظيفة مضراً بالمصلحة العامة ويتناسب مع إنهاء الرابطة الوظيفية لهُ بالعزل من الوظيفة، وقرار العزل هذا جاء بناءً على تقدير الإدارة، وليس مبنياً على قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٨).

---

[1]- قرار مجلس شورى الدولة، رقم القرار (٢٠١٤/٨١)، منشور في الوقائع العراقية، بتاريخ ٢٠١٤/٩/١٤، العدد (٤٣٥٧).

[2]- قرار مجلس شورى الدولة، رقم القرار (٢٠١١/٢٣٠)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة ٢٠١١، بتاريخ ٢٠١١/٧/٧، ص(٢٧٦).

[3]- قرار مجلس شورى الدولة، رقم القرار (٢٠١١/١٨٠)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة ٢٠١١، بتاريخ ٢٠١١/٦/٩، ص(٢٧٢).

ولمجلس شورى الدولة العراقي قرار آخر جاء فيه أيضاً (الحكم على موظف عن جريمة غير ناشئة عن وظيفته ولم يرتكبها بصفته الرسمية لا يشكل لذاته سبباً للعزل ما لم يكون قرينة على أن بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة)(١).

هذا القرار بين في حالة ارتكاب الموظف العام جريمة غير ناشئة عن وظيفته ولم يرتكبها بصفته الرسمية، لا تكون سبباً لإنهاء الرابطة الوظيفية بالعزل، وهذا ما تمت الإشارة إليه فيما سبق وخاصة بذكر المادة (٨) البند (٨) الفقرة (ب) من قانون انضباط موظفي الدولة، لكن عندما تكون هذه الجريمة التي ارتكبها الموظف تنطوي على سلوك من شأنه المساس بالاحترام أللازم للوظيفة ومما يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً مما يستوجب عزلة وإنهاء رابطته الوظيفية.

وقضى مجلس شورى الدولة في قراره الذي جاء فيه أيضاً (١ـ الحكم على الموظف بعقوبة عن جريمة مخلة بالشرف لا يستتبعه عزل الموظف من الوظيفة ما لم تشكل تلك الجريمة قرينة على أن بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة)(٢).

يستنتج الباحث من خلال هذه القرارات السالفة الذكر، أن إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بعقوبة العزل لا تنفذ بقوة القانون، لعدم وجود نص قانوني صريح في قانون انضباط موظفي الدولة العراقي ينظم هذه الأحكام صراحةً، ولكن تمتع الإدارة المتمثلة بالوزير بسلطة تقديرية تحت رقابة القضاء على إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف نتيجة الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف ولجسامة الفعل المرتكب.

أما من التطبيقات القضائية على ما ينطبق مع ما جاء به قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٨) لسنة ١٩٩٣ النافذ، هو قرار مجلس شورى الدولة الذي جاء فيه (٢ـ الحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة أو الاختلاس أو السرقة يتبعها بحكم القانون عزل الموظف العام من الوظيفة)(٣).

هذا القرار صريح وواضح وينطبق موضوعياً مع قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٨)، حيث جاءت عقوبة عزل الموظف العام هنا وإنهاء رابطته الوظيفية بحكم القانون، عند الحكم عليه عن جريمة الرشوة أو الاختلاس أو السرقة وهي جرائم مخلة بالشرف وتأتي عقوبة العزل هنا تبعية، والملاحظ على هذا القرار انه جاء وحدد الجرائم التي تؤثر على الرابطة الوظيفية

---

[١]ـ قرار مجلس شورى الدولة، رقم القرار (٢٠١٢/٨٢)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة، بتاريخ ٢٠١٢/١٠/٧، ص(١٤٧).

[٢]ـ قرار مجلس شورى الدولة، الفقرة (١) منه، رقم القرار (٢٠١٣/٨٥)، منشور في الوقائع العراقية، بتاريخ ٢٠١٤/٣/٥، العدد (٤٣٥٧).

[٣]ـ قرار مجلس شورى الدولة، الفقرة (٢) منه، رقم القرار (٢٠١٣/٨٥)، منشور في الوقائع العراقية، بتاريخ ٢٠١٤/٣/٥، العدد (٤٣٥٧).

بشكل مباشر على سبيل الحصر، وقد يعتبر هذا مأخذ على مجلس شورى الدولة في هذا القرار، كونه حصر الجرائم المخلة بالشرف (بالرشوة والاختلاس والسرقة) فقط كما حصرها قرار مجلس قيادة الثورة رقم (١٨) لسنة ١٩٩٣، من غير أن يذكر امتداد هذا القرار على جميع الجرائم الماسة بالشرف ومنها جريمة التزوير مثلاً .

وتأسيساً لما تقدم ذكره من الأحكام الجنائية التي تمت الإشارة إليها ودراستها، يتضح للباحث بأن المشرع الأردني كان تنظيمه لهذه الأحكام يفوق كثيراً مما هو عليه في التشريع العراقي، كون أن المشرع الأردني نظم جميع هذه الأحكام في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وبالتحديد في نص المادة (١٧١)، وهذا جهد واضح للمشرع الأردني لجهوده القيمة في تنظيم كل ما يتعلق بحياة الموظف في نظام واحد هو نظام الخدمة المدنية .

أما المشرع العراقي، فلم ينظم هذه الأحكام الجنائية التي ترتب اثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام في قانون واحد أو نظام واحد، وإنما جاءت هذه الأحكام متناثرة ما بين قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، وقانون انضباط موظفي الدول رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، ونظام الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل وبالتحديد القرارين (١٨) لسنة ١٩٩٣، و(٩٩٧) لسنة ١٩٧٨،

أخيراً يمكن القول بأن الأحكام الجنائية التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام في التشريعات محل الدراسة الأردني والعراقي هي :-

- التشريع الأردني :-

أ - الحكم على الموظف العام بجناية ويشمل كل الجنايات بشكل مطلق .

بـ - الحكم على الموظف العام بجنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة .

ج - الحكم على الموظف العام بالحبس لمدة تزيد عن ستة أشهر في أي جريمة جناية أم جنحة .

- التشريع العراقي :-

أ - يفصل الموظف العام وتنتهي خدمته الوظيفية مؤقتاً مدة بقاءه في السجن بسبب الحكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف .

بـ - يعزل الموظف العام من الوظيفة بشكل نهائي عند الحكم عليه بجناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية .

ج ـ يعزل الموظف من الوظيفة نهائياً متى ما ثبت ارتكابه لفعل خطير يمنعه من الاستمرار في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة .

د ـ يعزل الموظف من الوظيفة وبشكل نهائي عند ما يحكم عليه عن جريمة مخلة بالشرف الرشوة والاختلاس والسرقة كما جاءت واضحة في قرار رقم (١٨) لسنة ١٩٩٣ الصادر من مجلس قيادة الثورة المنحل .

المطلب الثالث

الطبيعة القانونية للقرار الصادر بإنهاء الرابطة الوظيفية بحكم جنائي

إن صدور الحكم الجنائي بحق الموظف العام بالإدانة، وتحقق نتيجة أثر هذا الحكم بإنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالعزل من الوظيفة العامة، يكشف لنا بأن الإدارة التي ينتمي إليها هذا الموظف من الواقع العملي، أنها تقوم على إصدار قراراً إدارياً بإنهاء الرابطة الوظيفية بالعزل، لسبب صدور حكم جنائي عليه(١)، ولا يخفى أن القرارات الإدارية من حيث أثارها، قد تكون قرارات كاشفة أو قرارات منشئة* .

وسندرس هنا الطبيعة القانونية للقرار الصادر بإنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بناءً على حكم جنائي بعزله من الوظيفة في التشريعين الأردني والعراقي .

ففي التشريع الأردني، ومن خلال نص المادة (١٧١) البند (ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ والتي تم الوقف عندها آنفاً، تبين لنا أن الموظف يعتبر معزولاً من الوظيفة العامة حكماً، وتنتهي رابطته الوظيفية من تاريخ اكتساب الحكم الجنائي الدرجة القطعية أي أصبح عنواناً للحقيقية، دون أن تكون هناك أي حاجة لصدور قرار إداري منشئ بإنهاء الرابطة الوظيفية من قبل الإدارة التي ينتمي إليها الموظف، وفي حالة قيام الإدارة على إصدار قرار إداري بعزل الموظف على أساس الحكم الجنائي فلا يعتبر هذا القرار سوى قرار كاشف غير منشئ، واعتبار

*ـ يُعرف القرار المنشيء : " ذلك القرار الذي يرتب عليه أنشا مركز قانوني جديد، عام أو خاص أو إحداث تغيير في المركز القانوني القائمة سواء بالتعديل أو الإلغاء" أبو عودة، احمد فتحي، اثر **الحكم الجزائي على الوظيفة العامة** ، مرجع سابق، ص٤٢، ويعرف القرار الكاشف : "هو ذلك القرار الذي لا يحدث أي تغيير على المركز القانوني، بل ينحصر دور القرار الكاشف عن الكشف عن مراكز موجودة أصلاً وقائما من قبل أو تأكيده" ،حافظ، محمد محمود (١٩٩٣)، القرار الإداري، دراسة مقارنة، ج١، القاهرة: دار النهضة العربية، ٤٢٤،.
[١]ـ العتيبي، صالح ناصر، **انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي**، مرجع سابق، ص١٨٠.

القرار الذي يصدر من الإدارة بناءً على حكم جنائي، هو قرار تنظيمي ليس إلا، فالحكم الجنائي يرتب أثره على الموظف دون واسطة الإدارة(١).

وبهذا أخذت المحكمة الإدارية في الأردن حيث جاء في قرار(لمحكمة العدل العليا) ونص على (أن القرار باعتبار الموظف معزولاً حكماً من وظيفته لصدور حكم قضائي جزائي بحقه، قرار كاشف وليس منشأ بأنه يقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا)(٢).

أما التشريع العراقي، فقد كان قوله أن إنهاء الرابطة الوظيفية بالفصل أو العزل كأثر للحكم الجنائي لا يقع تلقائياً بمجرد صدور الحكم الجنائي وصيرورته نهائياً، آذ لابد أن تصدر الإدارة قرار إداري بفصل أو عزل هذا الموظف بناءً على حكم جنائي، ويعتبر قرار الإدارة عند هذا الاتجاه قراراً منشأً وليس كاشفاً(٣).

وجاء القضاء العراقي ليؤيد ذلك، من خلال ما قضت به محكمة التمييز العراقية بقرارها الذي جاء فيه (٠٠٠ كان قبل وفاته موظفاً سحبت يده عن العمل باعتباره وكيلاً لوزارة الرأي، وأنه بقى على هذا الحال مسحوب اليد حتى صدور حكم بالإعدام عليه وتنفيذه بحقه، ولما لم يصدر قرار بعزلة من الوظيفية فيعتبر الحالة هذه قد توفي أثناء الخدمة ٠٠٠)(٤).

المبحث الثاني

حجية الأحكام الجنائية أمام سلطات التأديب

الحجية فكرة قانونية، قائمة على أساس أن الحكم القضائي الذي تقوم على تطبيقه أرادة القانون على الواقعة المعروضة عليه، وان هذه الحجية أعطت الحكم القضائي الاحترام والقوة، سواء أمام المحكمة التي أصدرته أو أمام أي محكمة أخرى، بحيث يمنع اعادة البحث في هذا الحكم مرة أخرى إذا ما أصبح قطعياً بعد استنفاذ طرق الطعن المقررة قانوناً(٥)، إذاً يمكن القول بأن

[١]- العواملة، منى عبد الفتاح، **إنهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني،** مرجع سابق، ص٥٩.
[٢]- قرار محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٢٠١٠/١٢٩)، منشور في مجلة نقابة المحامين، بتاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠، ص(١٠٦٩).
[٣]- براء منذر، **أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية،** مرجع سابق، ص٤٧٣.
[٤]- قرار محكمة التمييز العراقية، رقم القرار (١٩٨١/١٧٥)، غير منشور، بتاريخ ١٩٨١/٧/٢٥، مشار أليه في، **المرجع ذاته،** ص٤٧٣.
[٥]- الجمعات، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية،** مرجع سابق، ص١٣٢.

حجية الحكم الجنائي، تعني بشكل عام اعتبار الحكم الجنائي الذي صدر في الدعوى الجنائية عنواناً على صحته موضوعاً وشكلاً، وهذا الحكم الجنائي يشمل كل حكم نهائي صادر عن خصومة(١).

ومفهوم حجية الحكم الجنائي إذاً : "هو الحكم الذي يحوز الاحترام أمام المحكمة التي أصدرته وأمام غيرها من المحاكم، بحيث إذا أثار احد الخصوم نفس النزاع من جديد وجب الحكم بعدم قبول الدعوى، كما أن المسألة التي سبق حسمها بالحكم يجب التسليم بها في كل نزاع جديد"(٢).

عليه إذا ما صدر الحكم الجنائي اصلاً في الخصومة الجنائية بالإدانة أو البراءة، فتنقضي به الدعوى الجنائية متى ما صار باتاً أو غير قابل للطعن فيه بالطرق العادية، كالاعتراض أو الاستئناف أو غير عادية وهي التمييز أو النقض، وهذا هو المظهر السلبي لحجية الحكم الذي يمنع أقامه الدعوى الجنائية مرة ثانية عن ذات الشخص وعن تلك ألواقعة.

إذاً للحجية وظيفتان، الوظيفة الأولى تعرف بالوظيفة السلبية، وتتمثل في عدم جواز نظر الدعوى من جديد وهذا مفهوم الدفع بالحجية، أما الوظيفة الثانية والتي تعرف بالوظيفة الإيجابية، وتتمثل في ضرورة تقيد جهات القضاء بما تم الحكم فيه من قبل وهذا مفهوم التمسك بالحجية(٣)، بالإضافة إلى وجود بعض ضوابط هذه الحجية، منها أن السلطات التأديبية لا تتقيد إلا بحكم جنائي قطعي، فإذا كان الحكم الجنائي قابلاً للطعن فيه فإنهُ لا يكون قد حاز بعد حجية الأمر المقضي به، وبالتالي لا يكون مقيداً للسلطة التأديبية، وكذلك القرارات الصادرة بحفظ الأوراق فأنها قرارات ليس لها حجية أمام القضاء الجنائي حتى تكتسب حجية أمام السلطات التأديبية، ومن الضوابط الأخرى للحجية هو أن تكون الأحكام الجنائية تقتصر على ما فصلت فيه من وقائع وأسباب ومنطوق، فالسلطات التأديبية لا تتقيد بالحكم الجنائي ألا في الوقائع التي يفصل هذه الحكم فيها ويكون فصله فيها ضرورياً(٤).

عليه نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نبحث في لأول أساس ومبررات حجية الحكم الجنائي، وفي الثاني نعالج نطاق هذه الحجية .

[1]- المرصفاوي، حسن صادق (١٩٨٩)، **الدعوى المدنية أمام المحاكم الجنائية**، الإسكندرية: منشأة المعارف، ص٤٨٦.

[2]- الذهبي، إدوارغالي (١٩٨١)، **حجية الحكم الجنائي أمام القضاء لمدني**، ط٢، القاهرة: دار النهضة العربية، ص٣٨.

[3]- الزواهرة، احمد يوسف (٢٠١٢)، **حجية الحكم الجزائي أمام القضاء المدني**، دراسة مقارنة، ط١، عمان: دار الثقافة للنشر، ص٣٤.

[4]-السعيدي، سيف بن سالم، **النظام القانوني لتأديب الموظفين** ، مرجع سابق، ص٦٦-٦٧.

المطلب الأول

أساس ومبررات حجية الحكم الجنائي

من التشريعات التي أخذت بحجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب، هو التشريع الأردني، حيث نص على ذلك صراحة في المادة (١٤٨) الفقرة (أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ والتي نصت على (إذا تبين أن المخالفة التي أسندت للموظف تنطوي على جريمة جزائية فيترتب حينها إيقاف الإجراءات التأديبية وإحالة الموظف ومحاضر التحقيق الذي أجريت والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي أجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي أجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده)، من خلال النص نرى أن المشرع الأردني فضل سياسة الانتظار في حال كانت الجريمتين متحدتين من حيث الفعل والوصف القانوني، لحين صدور قرار قطعي في الشكوى أو الدعوى الجنائية التي قدمت ضد الموظف العام، وكان هدف المشرع تحري الدقة والعدالة والرغبة في منع صدور أحكام وقرارات متناقضة، بالإضافة إلى ما جاء بنص الفقرة (أ) من المادة (١٤٨) المارة الذكر على سبيل الإلزام، بمعنى أن لا يكون للمجلس التأديبي سلطة تقديرية في ذلك، وان إيقاف إجراءات المجلس التأديبي جاءت هنا مماثلاً لنص المادة (١٢٢) من قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني رقم (١٦) لسنة ٢٠٠٦ المعدل التي أوجبت على المحكمة الأمر بوقف الدعوى إذا تعلق الحكم في موضوعها على الفصل في دعوى جزائية(١).

لكن لو كانت الدعوى المدنية تتقيد بالحكم الجنائي بمفهومها الواسع، بحيث تشمل كافة الدعاوى غير الجنائية، فإنه يندرج تحتها ولاشك الدعوى التأديبية بل هي اقرب إلى الدعوى المدنية التي تتعلق بالمصالح الفردية، في حين أن الدعوى التأديبية تتفق مع الدعوى الجنائية من حيث كلاهما نظام العقاب(٢)، فأوجب المشرع في قانون أصول المحاكمات الجزئية في المادة (٦) الفقرة (أ) وقف نظر الدعوى المدنية لحين صدور حكم جنائي مبرم، وكذلك أكدت المواد (٣٣١-٣٣٢) من نفس القانون على قوة الأحكام الجنائية وما لها من حجة أمام المحاكم المدنية في الدعوى التي لم يكون قد فصل بها نهائياً، بالمقابل يلاحظ أن المشرع الأردني أكد في نظام الخدمة المدنية

[1]- ينظر المادة (١٢٢)، من قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني، رقم (١٦)، لسنة ٢٠٠٦ المعدل، والتي نصت على (تأمر المحكمة بوقف الدعوى أذا رأت تعليق الحكم في موضوعها على الفصل في مسالة أخرى يتوقف عليها الحكم، وبمجرد زوال سبب الوقف يكون لأي من الخصوم طلب السير في الدعوى).

[2]- إبراهيم، **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية**، مرجع سابق، ص١٩٧.

الحالي وفي المادة (١٤٨) الفقرة (أ) على وقف الإجراءات التأديبية من قبل سلطات التأديب إذا ما تبين أن الفعل المرتكب من قبل الموظف العام ينطوي على جريمة جنائية، بمعنى أن أحكام القضاء التأديبي تُسلم بقاعدة قوة الحكم الجنائي على التأديبي في الأردن .

لكن الملاحظ على المشرع الأردني على الرغم من اشتراطه في نظام الخدمة المدنية الحالي وقف الإجراءات التأديبية وإحالة الموظف العام إلى المحكمة المختصة إذا ما كانت المخالفة التي أسندت إليه تشكل جريمة جنائية وكما بينا، ألا أن ذلك لا يمنع سلطات التأديب من أن تقوم على محاسبة هذا الموظف بالرغم من أن المحكمة الجنائية قد برئته أو أعلنت عدم مسؤوليته عن الجرم المسند إليه، لأن سلطات التأديب لم ترى أن هذا الفعل بالرغم من كونه لا يشكل جرماً جنائياً فإنه من الممكن أن يشكل مخالفة تأديبية، ولم يعد هذا الأمر من قبيل الازدواج في فرض العقوبة عن فعل واحد، وهذا ما جاء واضح في نظام الخدمة المدنية الأردني في المادة (١٤٨) الفقرة (ج) حيث نصت على (لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف العام أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم المسؤولية عما اسند إليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي)، جاءت هذه المادة وأعطت صلاحية تقديرية للسلطة التأديبية بمحاكمة الموظف واتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه.

عليه يتبين للباحث، من نص الفقرة (أ) أعلاه، أن تسليم القضاء التأديبي بقاعدة قوة الحكم الجنائي على التأديب إنما يقوم على الاعتبارات المستمدة من نصوص التشريع، ومن الأمور البسيطة التي تؤكد قوة الحكم الجنائي على التأديبي في التشريع الأردني ما تم الإشارة إليه آنفاً، بخصوص عزل الموظف العام من الوظيفة العامة حكماً بقوة القانون من اكتساب الحكم الجنائي الدرجة القطعية، وهذا دليل واضح على قوة الحكم القضائي الجنائي أمام سلطات التأديب هذا بالنسبة للمشرع الأردني .

أما بالنسبة للمشرع العراقي، فلم نجد في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، تطرقه إلى علاقة الحكم الجنائي وحجيته أمام القضاء الانضباطية بالتوضيح، لكن لو نظرنا إلى قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩، ورقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ واللذان تم إلغائهما[1]، للاحظنا أن هناك معالجة لهذه الحجية في هذين القانونين التي تم إلغاءهما وتعديلهما بقانون رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ الحالي، لذا ندعو المشرع العراقي أن يعيد النظر في

[1]- ينظر المادة (٤٣)، من قانون انضباط موظفي الدولة، رقم (٤١)، لسنة ١٩٢٩ (الملغى)، والمادة (٢٦)، من قانون انضباط موظفي الدولة، رقم (٦٩)، لسنة ١٩٣٦ (الملغى).

بعض المواد التي تم إلغاءها أو تعديلها في القوانين الانضباطية السابقة، وخاص النصوص المتعلقة بحجية الحكم الجنائي .

اعتباراً لما ذكر، يتبين بأن المشرع العراقي لم يعمل على وضع نصوص قانونية تبين علاقة الحكم الجنائي وحجيته أمام القضاء الانضباطي، إلا أنهُ نص في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ في المادة (٢٠) على (لا يجوز فرض أكثر من عقوبة بموجب هذا القانون عن فعل واحد)، كذلك نص في المادة (٢٣) من نفس القانون أعلاه على (لا يحول براءة الموظف أو الإفراج عنه عن الفعل المحال من أجله إلى المحاكم المختصة دون فرض أحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون)، من هذا النص يتبين أن براءة الموظف من المسؤولية الجنائية لا تحول دون مساءلته انضباطياً، كذلك بالنسبة للحكم الجنائي الصادر بالإفراج عن الموظف لعدم كفاية الأدلة لا يحول دون مسألة الموظف انضباطياً أيضاً، أما لو صدر الحكم الجنائي على الموظف بالإدانة، فالحكم الجنائي يعتبر هنا عنواناً للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد الواقعة المادية للموظف المتهم وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به، وهذه الحجية تقيد السلطة الانضباطية في حالة الحكم بالإدانة، لذا يمكن القول أن الحجية المقررة للحكم الجنائي يتحدد أطار عملها في ثبوت الوقائع موضوع الاتهام أو نفيها، وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم أي بالتحقق من الوجود المادي للواقعة من عدمه ومدى نسبتها إلى المتهم(١).

يستنتج الباحث، إلى أن المشرع الأردني كان أكثر وضوحاً لبيان حجية الأحكام الجنائية أمام السلطات التأديبية، وهذا واضح من خلال النصوص القانونية التي تم الإشارة إليها سابقاً، أما المشرع العراقي الذي لم يتناول هذه الحجية للأحكام الجنائية أمام سلطات التأديب بشكل واضح، فكان أجدر به أن يقوم على تناول هذه الحجية بشكل واضح حتى لو يتم اعتماد قانون انضباط موظفي الدولة الملغى رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩، أو قانون انضباط موظفي الدولة الملغى أيضاً رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦، اللذان لم يغفلان الوقوف على هذه الحجية أمام سلطات الانضباط .

بعد أن بينت الدراسة أساس حجية الحكم الجنائي، لابد أن تكون هناك مبررات قانونية وعملية لهذه الحجية التي تُلزم السلطة التأديبية على انتظار الفصل أو إنهاء الدعوى الجنائية، لحين صدور الحكم الجنائي **واهم هذه المبررات:-**

---

[١]- شطناوي، علي خطار، **الوجيز في القانون الإداري**، مرجع سابق، ص٥٥٧.

١ـ المبررات القانونية، هو أن يكون الحكم الجنائي عنواناً للحقيقية في مواجهة الكل، لذا فله حجة فيما ورد فيه وخاصة ما تعلق بثبوت الواقعة وصحة نسبتها إلى فاعلها ومدى توافر القصد منه ومن هنا فإن سلطات التأديب تكون مقيدة بهذه الوقائع فقط(١).

٢ـ المبررات العملية، هو أن تكون المحكمة الجنائية هي المختصة أصلاً ببحث وقوع الجريمة وظروفها وتكييفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها ويتوفر لها سلطات في الإثبات لا تتوفر للمحاكم التأديبية، أو سلطات التحقيق الإداري(٢).

٣ـ ومن مبررات حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب، هو ضرورة توافر الثقة في الأحكام القضائية حتى تنعكس هذه الثقة لدى الأفراد ويطمئنون إلى أن الأحكام الجنائية تمثل الجهة القانونية(٣).

٤ـ ومن مبررات الحجية أيضاً، هو أن تقيد القاضي التأديبي بما يصدر من حكم في موضوع الدعوى الجنائية وإلا لما كان بحاجة إلى هذا الانتظار(٤).

٥ـ إضافة إلى توفير وقت وجهد سلطات التأديب، في أعادة البحث ومناقشة الواقعة التي فصل فيها القاضي الجنائي، وكانت هذه الواقعة مشتركة بين الدعوتين الجنائية والتأديبية(٥).

٦ـ ومن المبررات المهمة، هو الاحترام المتبادل ما بين القضائيين الجنائي والتأديبي وذلك باحترام الأحكام التي تصدر منهما ومنع التعارض بين أحكامهما من أجل أن تظل للأحكام القضائية هيبتها ووجودها(٦)، وأساس ذلك أن كلا النظامين الجنائي والتأديبي يستندان إلى نفس السلطة التي يستند إليها قانون العقوبات وهي سلطة الدولة القاهرة، إضافة إلى اعتبار أن الجزاء التأديبي يحتوي على معظم العناصر المكونة للعقوبة بمعناه الدقيق، بمعنى آخر أن نظام التأديبي كنظام عقاب هو فرع من قانون العقوبات، وهذا يكمن من خلال تجريم انحرافات الموظف العام وخروجه على المسلك الوظيفي المقرر له(٧).

---

[1]ـ السعيدي، سيف بن سالم، **النظام القانوني لتأديب الموظفين**، مرجع سابق، ص٦٦.
[2]ـ بسيوني، عبد الؤوف هاشم، **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية**، مرجع سابق، ص١٥٧.
[3]ـ السعيدي، سيف بن سالم، **النظام القانوني لتأديب الموظفين**، مرجع سابق، ص٦٦.
[4]ـ الجمعات، اكرم محمود، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية**، مرجع سابق، ص١٥٠.
[5]ـ **المرجع ذاته**، ص١٥٠ .
[6]ـ مغاوري، **اقترح وقف الدعوى التأديبية حتى انتهاء الدعوى الجنائية**، مرجع سابق، ص٣٥٠.
[7]ـ ابراهيم، وحيد محمود، **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية**، مرجع سابق، ص١٩٨.

المطلب الثاني

نطاق حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام سلطات التأديب

إنَّ تحديد نطاق حجية الحكم الجنائي الصادرة بالإدانة أمام سلطات التأديب، يتضح من خلال نص المادة (٢٣٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (٩) لسنة ١٩٦١ والتي نصت على (يكون للحكم الجزائي الصادر من المحكمة الجزائية في موضوع الدعوى الجزائية بالبراءة وعدم المسؤولية أو الإسقاط أو الإدانة قوة الشيء المحكوم به أمام المحاكم المدنية في الدعوى التي لم تكن قد فصل فيها نهائياً، وذلك فيما يتعلق بوقوع الجريمة أو وصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها، ويكون لحكم البراءة هذه القوة سواء بني على انتفاء التهمة أو عدم كفاية الأدلة ولا تكون له القوة إذا كان مبنياً على أن الفعل لا يعاقب عليه القانون)، جاءت هذه المادة وحددت لنا نظام حجية حكم الإدانة أمام سلطات التأديب، بوقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعوتين الجنائية أو المدنية والتأديبية وفي الوصف القانوني لهذا الفعل، أو إدانته للمتهم في ارتكابه، وحتى تتم إدانته ينبغي أن يكون الفعل الذي يشكل جريمة جنائية والذي يدل دلاله قاطعة على أن الفعل المشترك بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية وقع فعلاً، وانه قد يثبت وقوعه من شخص المتهم نفسه، وهذا ما يشكل قوة الشيء المحكوم به أمام المجالس التأديبية، ولا يجوز بأية حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك(١).

والمخالفة التأديبية تستقل ببعض عناصرها وأوصافها عن الجريمة الجنائية، فهي لا شأن لها بالتكييف الجنائي للواقعة، فلو نشأ عن الفعل الواحد جريمة جنائية ومخالفة تأديبية في نفس الوقت فالمعروف لدينا أن تبقى لكل جريمة وصفها وتكييفها القانوني وفقاً لما نصت عليه قوانين الجزاء ونظام الخدمة المدنية، لذا أن لسلطات التأديب الالتزام بالأوصاف الجنائية للفعل المرتكب، أما لو كان التكييف الجنائي عنصراً في المسؤولية التأديبية فعلى سلطات التأديب الالتزام ونزول على ما قضى به الحكم الجنائي بشأن هذا التكييف(٢).

لكن قد يلاحظ أن قيام السلطة التأديبية على إصدار قراراً بإيقاع عقوبة معينه على الموظف العام بناءً على الحكم الجنائي نفسه وليس على الوقائع المادية التي على أساسها صدر الحكم الجنائي، إذاً لا بد أن يكون الحكم الجنائي قد اكتسب الدرجة القطعية حتى لا يحدث أي نوع من

[1] ـ شطناوي، فيصل (٢٠٠٤)، علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، المجلد ١٩(العدد ٦) ص١٩.

[2] ـ مصلح، الصرايره و بوقراط، ربيعه يوسف (٢٠١٤)، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب ، دراسة مقارنة، **مجلة الشريعة والقانون**، المجلد ٤١، ملحق١، ص٦١٨.

التعارض أو التقارب في الأحكام، وهذا ما أشارة إليه محكمة قضاء الموظفين في الأردن(١)، فشرط اكتساب الحكم الجنائي الدرجة القطعية يكون شرطاً ثانوياً وليس أساسياً كما جاء أعلاه(٢)، أما بالنسبة إلى قوة نطاق الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ للعقوبة الجنائية أو صدور العفو العام، فلا يكون هناك مانع من إجراء المحاكمة التأديبية .

[1]- قرر محكمة العدل العليا الأردنية، نقلاً من بوقراط، ربيعه يوسف، **أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي**، مرجع سابق،ص٧٦.
[2]- شطناوي، علي خطار، **دراسات في الوظيفية العامة**، مرجع سابق ، ص٣١٥.

الفصل الثالث

أثر الحكم الأجنبي والبراءة والعوارض القانونية أمام سلطات التأديب(١)

بيّنت الدراسة في الفصل الثاني مدى تأثير الأحكام الجنائية على الموظف العام، وكيف تترك هذه الأحكام الجنائية عندما تصدر بالإدانة على الموظف العام أثراً خطيراً يتمثل بإنهاء الرابطة الوظيفية، ولكن قد تصدر هذه الأحكام الجنائية ببراءة الموظف أو عدم مسؤوليته عن الجرم المنسوب إليه، إضافة إلى ما يعترض هذا الحكم الجنائي من عوارض قانونية والتي قد تغير مجرى تأثير هذا الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية كالعفو العام، أو قد يحظى الموظف المحكوم عليه بعفو خاص، أو قد يصدر الحكم الجنائي لكن مع وقف التنفيذ، الأمر الذي يؤدي وبشروط معينة إلى سقوط العقوبات التبعية والتكميلية المنهية للرابطة الوظيفية، أو قد يكون هذا الحكم الجنائي أجنبي، عليه سنتناول كل هذه الحالات وبيان أثرها أمام سلطات التأديب .

إذاً سوف تقسم الدراسة في هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في الأول الحكم القضائي الأجنبي وحكم البراءة أو عدم المسؤولية وأثرهما أمام سلطات التأديب، وفي المبحث الثاني ندرس أثر وقف التنفيذ والعفو العام والخاص على الحكم الجنائي الصادر بإنهاء الرابطة الوظيفية .

المبحث الأول

أثر الحكم الأجنبي وحكم البراءة أو عدم المسؤولية أمام سلطات التأديب

قد يصدر بحق الموظف العام حكماً قضائياً أجنبياً خارج عن نطاق السيادة الوطنية، مما تقتضي طبيعة الحال الخروج عن المألوف في كيفية تطبيق هذا الحكم الأجنبي على الموظف العام الذي ارتكب جرماً خارج إقليم الدولة، وكيفية التعامل معه من حيث أثره على الموظف العام وحجيته أمام سلطات التأديب.

أما بالنسبة إلى أحكام البراءة وعدم المسؤولية فتقتضي القاعدة العامة استقلالية الحكم الجنائي عن القرار التأديبي، إلا أنه استثناء على هذه القاعدة في حالة إثبات أو نفي القضاء للوقائع محل الاتهام، فهنا ليس لسلطات التأديب والانضباط مناقشة الوجود المادي للوقائع التي أثبتها أو

[1]ـ إضافة إلى الظروف والعوارض التي تعترض الحكم الجنائي التي سنبحثها في دراستنا هذه، هناك ظروف أخرى تؤثر في نتيجة الحكم الجنائي كأسباب الإباحة وموانع المسؤولية وموانع العقاب والظروف المخففة والمشددة للعقوبة، وغيرها وقد أثرنا عدم الخوض في تفاصيلها لكي لا نخرج عن صلب الموضوع خصوصاً.

نفاها الحكم الجنائي، فمتى برء الموظف العام من المسؤولية الجنائية لانتفاء الوجود المادي للوقائع ألزمت سلطات التأديب بالتقيد بحجية هذا الحكم(١).

لذا سوف نستعرض في هذا المبحث، دراسة أثر الحكم القضائي الأجنبي أمام سلطات التأديب في المطلب الأول، أما المطلب الثاني سنخصصه لدراسة اثر حكم بالبراءة وعدم المسؤولية أمام سلطات التأديب .

المطلب الأول

أثر الحكم القضائي الأجنبي على الرابطة الوظيفية أمام سلطات التأديب

من المعروف والمقرر أن لكل دولة حدود إقليمية واضحة تطبق فيها تشريعاتها ولو جبراً، إضافة إلى أن وجود جهات قضائية تفصل فيما يثار من منازعات، كإصدار أحكام تنفذ عند الحاجة(٢)، فكل دولة تستقل بشؤون قضائها عن دوله أخرى، ولا تلزم دوله دوله أخر بتنفيذ ما يصدرهُ قضاءها من الأحكام القضائية الأجنبية، ما لم يكون بين الدولتين اتفاقاً بهذا الشأن، وقد اختلف الفقهاء في تحديد معنى الحكم القضائي الأجنبي القابل للتنفيذ(٣)، فمنهم من يقصر تنفيذ الأحكام الأجنبية على الأحكام القضائية ويُعرف أصحاب هذا الاتجاه الحكم القضائي الأجنبي القابل للتنفيذ بأنه : "كل قرار يصدر عن المحكمة سواء استخداماً لسلطاتها القضائية أو سلطتها الولائية"(٤).

وجاءت طائفة أخرى، وعرفت هذا الحكم الجنائي الأجنبي على أنه : "الحكم الصادر عن سلطة عامة تمارس وظيفتها وفقاً للنظام القانوني السائد في دولة معينة"(٥).

---

[١]- الصراير، مصلح، **حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الأردنية**، مرجع سابق، ص ٦٢٢.

[٢]- احمد، عبد النور (٢٠٠٩)، **إشكاليات تنفيذ الأحكام الأجنبية** : دراسة مقارنة، رسالة ماجستير منشورة، كلية الحقوق والسياسة، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، ص(١).

[٣]- مبارك، سعيد (١٩٨٩)، **أحكام قانون التنفيذ رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠**، ط١، بغداد، بدون دار النشر، ص٣٢.

[٤]- القصبي، عصام الدين (٢٠٠٤)، **القانون الدولي الخاص المصري**، دون ذكر بلد النشر: دون ذكر دار النشر، ص٩٢٩.

[٥]- صادق، هشام علي (٢٠٠٤)، **دروس في القانون الدولي الخاص**، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ص٢٣٧.

ويمكن تعريف الحكم الأجنبي أيضاً على انه : "ذلك الحكم الذي يصدر من محكمة وطنية مختصة وظيفياً وموضوعياً"(١) .

ونسلط الضوء على التشريع الأردني وما نظمه من قوانين تتعلق بالأحكام القضائية الأجنبية، عليه يعتبر كل حكم قضائي لا يصدر باسم صاحب الجلالة الملك والسيادة الأردنية يعتبر حكماً غير وطني، وأن مفهوم (المحكمة) التي أصدرت الحكم يجب أن يكون وفق مفهوم وتكييف القانون الأردني أو المعاهدة في حال وجودها إكمالا لنص المادتين (١١و ١٢) من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة (١٩٧٩)(٢).

حيث نص قانون العقوبات الأردني رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ في الفقرتين (١و٢) من المادة (١٠) على (١- يسري هذا القانون على كل أردني فاعلاً كان و شريكاً، ٢- على الجرائم التي يرتكبها خارج المملكة أي موظف أثناء ممارسته وظيفته أو بمناسبة ممارسته إياها)، ومن خلال هاتين الفقرتين يتضح لنا أن إحداث طائفة الموظفين الأردنيين الذين يقومون بالعمل خارج إقليم المملكة ويرتكبون جرائم سواء جنايات أو جنح أو مخالفات أثناء أداء وظائفهم أو بمناسبتها يسري عليهم أحكام قانون العقوبات الحالي .

ومن هذا النص يتبين أن هناك شروط يجب توافرها لكون الجريمة المرتكبة من قبل الموظف العام وهذه الشروط هي :-

١- أن يكون مرتكب الجريمة موظفاً أردنياً وقد حددت المادة (١٦٩) من قانون العقوبات الأردني من هو الموظف العام(٣)، وصفة الموظف الذي يجب أن تتوافر فيه حال أو إثناء ارتكاب الجريمة، دون الاعتداد بما حصل قبل ذلك ولا يهم أن يكون الموظف عاملاً بشكل دائم، بل قد يكون مكلف بعمل رسمي في الخارج عن طريق الإعارة أو الندب ثم يرتكب جريمة كالموظفين الذين يمثلون الأردن في المؤتمرات وغير ذلك .

---

[1]- فؤاد عبد المنعم، رياض (١٩٦٩)، **مبادئ القانون الدولي الخاص**، ط٨، بيروت: دار النهضة العربية، ص٤٨٢.

[2]- ينظر المادة (١١)، القانون المدني الأردني، رقم (٤٣)، لسنة ١٩٧٩، والتي نصت على (القانون الأردني هو المرجع في تكييف العلاقات عندما يطلب تحديد نوع هذه العلاقة في قضية تتنازع فيها القوانين لمعرفة القانون الواجب تطبيقه فيما بينها)، أما المادة (١٢) فقد نصت على (لا تسري أحكام المواد السابقة اذا وجد نص في القانون الخاص أو معاهدة دولية نافذة في المملكة الأردنية الهاشمية يتعارض معها).

[3]- ينظر المادة (١٦٩)، من قانون العقوبات الأردني، رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠، والتي نصت على (يعد موظفاً بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف عمومي في السلك الإداري أو القضائي، وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية، وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إدارة عامة).

٢ـ أن تقع الجريمة في الخارج إثناء ممارسة الوظيفة أو في معرض ذلك، مثال على ذلك كمن يأخذ رشوة للقيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل بحق أو بدون حق، وفق نص المادة (١٧٠) من قانون العقوبات الأردني(١).

وكذلك جاءت المادة (١٣) من قانون العقوبات البند (١) ونصت على (لا تحول دون الملاحقة في المملكة أـ الأحكام الصادرة في الخارج في أية جريمة من الجرائم المبينة في المادة (٩)، لكن والملاحظ على المشرع الأردني انه يعترف بالأحكام الجنائية الأجنبية، ودليل الباحث على هذا الاعتراف هو ما جاء نص البند (٣) من المادة (١٣) من قانون العقوبات الحالي، والتي نصت على (أن مدة القبض والتوقيف والحكم التي يكون قد قضاها المحكوم عليه نتيجة إجراء ضابطيه عدلية أو إجراء قضائي أو حكم نفذ فيه في الخارج تنزل من أصل المدة التي حكم عليه بها في المملكة)، النص صريح فشمل خصم مدة العقوبة التي نُفذت على المحكوم عليه وخصم مدة التوقيف أو الحبس الاحتياطي إذا تم في الخارج من أصل العقوبة الأصلية التي حكم عليه فيها داخل الأردن(٢)، إضافة إلى ما أشار إليه المشرع في المادة (١٢) من قانون العقوبات، على أن الأردني أو الأجنبي لا يلاحق إذا كان قد جرت محاكمته نهائياً في الخارج، وفي حالة الحكم عليه إذا كان الحكم قد نفذ فيه أو سقط عنه بالتقادم)(٣).

وجاء بعدها قانون تنفيذ الأحكام الأجنبية الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٥٢ لينظم آلية تنفيذ الحكم القضائي الأجنبي الذي يصدر بحق الأردني، سواء موظفاً أو شخصاً عاماً فجاءت المادة (٢) منه وعرفت عبارة (الحكم الأجنبي) : "هو كل حكم يصدر من محكمة خارج المملكة الأردنية الهاشمية ٠٠٠"(٤).

---

[١]ـ ينظر المادة (١٧٠) من نفس القانون أعلاه، والتي نصت على (كل موظف وكل شخص ندب إلى خدمة عامة سواء بالانتخابات أو بالتعيين وكل شخص كلف بمهمة رسمية كالمحكم والخبير ٠٠٠ طلب لنفسه أو لغيره هدية أو واعداً أو أية منفعة أخرى ليقوم بعمل حق بحكم وظيفته عوقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين ٠٠٠).

[٢]ـ السعيد، كامل (١٩٨١)، **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني**، عمان: دار الثقافة للنشر، ص ٩٩

[٣]- ينظر المادة (١٢) من قانون العقوبات الأردني الحالي، والتي نصت على (فيما خلا الجنايات المنصوص عليها في المادة (٩) والجرائم التي ارتكبت في المملكة لا يلحق في هذه المملكة أردني أو أجنبي إذا كان قد جرت محاكمته نهائياً في الخارج، وفي حالة الحكم عليه إذا كان الحكم قد نفذ فيه أو سقط عنه بالتقادم).

[٤]- ينظر قانون تنفيذ الأحكام الأجنبية الأردني .

وان آلية تنفيذ هذا الحكم القضائي الأجنبي أمام القضاء الوطني، هو عن طريق إقامة دعوى تنفيذ أمام محكمة بدائية على أن يقدم إلى المحكمة صورة مصورة عن الحكم المطلوب تنفيذه مع صورة مصدقة من الحكم(١).

لكن قد يتولد سؤال هو هل كل الأحكام القضائية الأجنبية هي قابله للتطبيق أمام القضاء الأردني ؟

الجواب جاء واضحاً من خلال ما نص عليه المشرع في قانون تنفيذ الأحكام الأجنبية في المادة (٧) حيث نصت في البند (١) على (يجوز للمحكمة أن ترفض الطلب المرفوع إليها لتنفيذ حكم أجنبي في : أ- إذا لم تكن المحكمة التي أصدرت الحكم المذكور ذات وظيفة. ب - إذا كان المحكوم عليه لم يتعاط أعماله داخل قضاء تشمله صلاحية إصدار الحكم أو لم يكن مقيماً داخل قضائها ولم يحضر باختياره أمام المحكمة ولم يعترف بصلاحيتها ، جـ - إذا كان المحكوم عليه لم يُبلغ مذكرة الحضور من المحكمة التي أصدرت الحكم ولم يحضر أمامها رغماً عن كونه كان يقطن داخل قضاء تشمله صلاحية المحكمة أو كان يتعاطى أعماله فيه أو، د- إذا كان الحكم قد حصل عليه بطريق الاحتيال، هـ - إذا اقنع المحكوم عليه المحكمة لان الحكم لم يكتسب بعد الصورة القطعية أو. و- إذا كان الحكم بسبب دعوى لا تسمعها محاكم المملكة الأردنية الهاشمية إما لمخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة)، القول هنا أن المشرع اخضع الحكم الأجنبي المراد تنفيذه في الأردن إلى شروط محددة يجب توافرها حتى ينفذ هذا الحكم.

ونص البند (٢) من نفس المادة على (يجوز للمحكمة أيضاً أن ترفض الاستدعاء المقدم اليها بطلب تنفيذ حكم صادر من إحدى محاكم أية دولة لا يجيز قانونها تنفيذ الأحكام الصادرة من محاكم المملكة الأردنية الهاشمية).

يخلص الباحث مما تقدم الإشارة إليه من إجراءات تنفيذ الحكم القضائي الأجنبي أمام القضاء الوطني الأردني، أن المشرع نظم الأحكام القضائية الأجنبية في قانون العقوبات الحالي، وكذلك أصدر قانون خاص لهذه الأحكام وهو قانون تنفيذ أحكام المحاكم الأجنبية، أما نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي لم ينص على الأحكام القضائية الأجنبية التي تصدر بحق الموظف العام، وما هي حجيته أمام سلطات التأديب.

---

[١]- ينظر المادة (٣)، من قانون تنفيذ الأحكام الأجنبية الأردني، رقم (٨) لسنة ١٩٥٢، المادة (٣) والتي نصت على (يجوز تنفيذ الحكم الأجنبي في المملكة الأردنية الهاشمية بإقامة دعوى لتنفيذه أمام محكمة بدائية كيفية إقامة الدعوى المستندة إلى حكم أجنبي).وكذلك نصت المادة (٤) على (تقام الدعوى بطلب تنفيذ حكم أجنبي باستدعاء يقدم إلى المحكمة البدائية ...).

لذا يمكن القول هنا لا حجية للأحكام ألقضائية الأجنبية أمام سلطات التأديب عند ما يكون مرتكب الجرم هنا هو موظف عام، وجاء رأي الباحث هنا مستند إلى أن الحكم الجنائي الصادر من المحاكم الوطنية الأردنية لا يلزم السلطات التأديبية في كثير من أحكامه فكيف بالأحكام الأجنبية وهذا ما أشارت إلية الفقرة (ج) من المادة (١٤٨) من نظام الخدمة الحالي، هذا ما يوصلنا إلى نتيجة، هي أن لا حجية للأحكام الأجنبية القضائية أمام سلطات التأديب، أما بالنسبة إلى الأثر الذي يرتبه هذا الحكم القضائي الأجنبي على الموظف العام، فرأي الباحث هنا أن الحكم القضائي الأجنبي الذي يصدر بحق الموظف العام سواء كان عقوبة أصلية أو تبعية أو تكميلية لا يرتب أي أثر على الرابطة الوظيفية للموظف العام، كونه صدر من محكمة خارج إقليم المملكة الأردنية الهاشمية أي أنه جاء خارج عن نطاق السيادة الوطنية، لكن هذا ليس في كل الحالات فقد تكون هناك أحكام قضائية جنائية أجنبية لم تصدر باسم جلالة الملك ابتداءً لكن رغم ذلك ترتب أثر على المركز القانوني للموظف العام يصل إلى حد إنهاء الرابطة الوظيفية .

منها في رأي الباحث هو عند ارتكاب الموظف العام جرماً جنائياً أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة خارج إقليم المملكة الأردنية الهاشمية، وصدور حكم قضائي أجنبي بحقه بناءً على هذا الجرم ومن ثم تم عرض هذا الحكم القضائي الأجنبي أمام القضاء الوطني الأردني المختص للنظر في تنفيذه، فمتى ما تبين أن هذا الحكم القضائي الأجنبي قد جاء موافقاً للشروط التي وضعها المشرع الأردني في قانون تنفيذ الأحكام الأجنبية والتي تمت الإشارة إليها سلفاً، أي بمعنى إكساءه الصبغة التنفيذية حينها ينفذ هذا الحكم من قبل محكمة البداية وهي المحكمة المختصة بتنفيذ الأحكام الأجنبية، ففي هذه الحالة يعامل هذا الحكم الأجنبي كالحكم الوطني؛ لأن تنفيذه جاء موقوفاً على شرط التصديق من قبل محكمة وطنية وهي (محكمة البداية) فحينها يرتب هذا الحكم الأجنبي الصادر بالإدانة بحق الموظف العام أثر على مركزه القانوني أمام سلطات التأديب يصل إلى إنهاء الرابطة الوظيفية العامة بالعزل، كونه جاء مصدقاً عليه من قبل محكمة وطنية، لكن بشرط أن يكون هذا الجرم المرتكب من قبل هذا الموظف ينطبق ونص المادة (١٧١) الفقرتين (١و٢) من نظام الخدمة المدنية والمشار إليهما مراراً وتكراراً، فلو جاء الحكم القضائي الأجنبي الذي صدر بحق الموظف ولم ينطبق مع ما جاء به الفقرتين (١و٢) من المادة (١٧١) قد لا يرتب هذا الحكم العزل من الوظيفة العامة، لكن في نفس الوقت يمكن القول أيضاً أنه يمكن للإدارة أن تستعين بهذا الحكم القضائي الأجنبي الذي صدر بالإدانة بحق الموظف العام كدليل على إنحراف سلوك الموظف العام الذي لا بد إن يتسم بالاستقامة حتى لو كان الموظف معاراً خارج إقليم الدولة، فترتب عليه الإدارة عزل الموظف؛ كونه قد جاء هذا الموظف بجريمة مخلة بمقتضيات الوظيفة، وكان الباحث

هنا مستنداً إلى ما نظمه قانون تنفيذ أحكام المحاكم الأجنبية الأردني، إضافة إلى ما أشار إليه المشرع في قانون العقوبات الأردني في المادة (١٣) البند (١و٣) والتي تم ذكرها في دراستنا أعلاه .

عليه وبما أن المشرع الأردني له بصمات رائعة على نظام الخدمة المدنية وخاصة التعديل الأخير، لو انه ينظم وبشكل واضح تأثير الأحكام القضائية الأجنبية التي تصدر خارج الإقليم الأردني، عندما يكون من صدر بحقه هذا الحكم الأجنبي موظفاً عاماً لارتكابه جرماً ينطبق ونص المادة (١٧١) البند (أ) الفقرة (١و٢) والخاصة بالعزل، وهذا ما نتمناه من المشرع الأردني توضيحه والنص عليه وعدم تركة عرضةً للاجتهاد من قبل الفقهاء .

أما المشرع العراقي، فإنه لم يشأ أن يعترف بالحكم القضائي الأجنبي بصورة مطلقة وينزله منزلة لحكم الوطني، ولا ينكر عليه كل نتيجة، وإنما توسط في الأمر فقد ينفذه لكن مع إخضاعه للرقابة من قبل القضاء العراقي عليه، بمعنى إن المشرع العراقي يطلب لآجل الاعتراف بالحكم الأجنبي، للجوء إلى القضاء العراقي من أجل الحصول على إذن بالتنفيذ لذلك الحكم(١)، وهذا هو الرأي الذي يمثل أصلاً عاماً ويمثل في نفس الوقت مطلباً سياسياً سواء في التشريع الأردني أو العراقي، ولكن تنفيذ هذه الأحكام القضائية الأجنبية في العراق يكون وفقاً لأحكام قانون تنفيذ أحكام المحاكم الأجنبية العراقي رقم (٣٠) لسنة ١٩٢٨ وان يكون بقرار يصدر من محكمة عراقية يسمى هذا القرار (قرار التنفيذ)(٢)، لكن لم يجعل المشرع هذا التنفيذ للحكم القضائي الأجنبي في العراق بشكل عام دون أي شرط أو قيد، وإنما أورد المشرع مجموعة شروط ألزم توافرها جميعها في كل حكم قضائي أجنبي مراد تنفيذه بالعراق(٣)، إضافة إلى تحديد بعض الحالات التي تكون فيها المحاكم الأجنبية مختصة(٤)، بالإضافة إلى ذلك وكما أشرنا في التشريع الأردني سابقاً بخصوص

---

[١]ـ شعبان، فراس كريم و عبيد، خبير الدين، (بدون سنة نشر)، **حجية الحكم الأجنبي المقضي به**، بحث منشور، جامعة بابل، كلية القانون، ص٤٧٣.

[٢]ـ ينظر المادة (٢)، من قانون تنفيذ أحكام المحاكم الأجنبية العراقي) رقم (٣٠)، لسنة ١٩٨٢، حيث نصت على (يجوز أن ينفذ الحكم الأجنبي في العراق وفقاً لإحكام هذا القانون بقرار يصدر من محكمة عراقية يسمى (قرار التنفيذ).

[٣]ـ ينظر المادة (٦)، من قانون تنفيذ أحكام المحاكم الأجنبية أعلاه، والتي نصت على (أ- كون المحكوم عليه مبلغاً بالدعوى المقامة لدى المحكمة الأجنبية بطرق معقولة وكافية للتبليغ. ب- كون المحكمة الأجنبية ذات صلاحية بالمعنى الوارد في المادة (٧) من هذا القانون. ج- كون الحكم يتعلق بدين أو بمبلغ معين من النقود أو كون المحكوم به تعويضاً مدنياٍ فقط إذا كان الحكم الأجنبي صادراً في دعوى عقابيه. هـ - أن يكون الحكم حائزاً صفة التفنيد في البلاد الأجنبية).

[٤]ـ تنظر المادة (٧)، من نفس القانون أعلاه، والتي نصت على (أ- كون الدعوى متعلقة بأموال منقولة أو غير منقولة كائنة في البلاد الأجنبية. ب- كون الدعوى ناشئة عن عقد وقع في البلاد الأجنبية أو كان يقصد تنفيذه هناك كله أو قسماً منه يتعلق به الحكم. وهناك فقرات أخرى ٠٠٠).

عدم إلزامية تنفذ الأحكام القضائية الأجنبية، أيضاً جاء المشرع العراقي وبين بعدم إلزامية تنفيذ الحكم الأجنبي، فقد ترد المحكمة البدائية المختصة هذه الأحكام(١).

أما بالنسبة إلى آثار هذه الأحكام القضائية الأجنبية في التشريع العراقي، نرى أن المشرع العراقي بين نوعين من الآثار، آثار إيجابية وتتمثل في فيما قضى به من عقوبة أصلية وفيما يترتب عليه من عقوبات فرعية ويأخذ المشرع العراقي بحجية الأحكام الأجنبية من حيث آثارها الإيجابية في حدود معينة، أما بالنسبة للآثار السلبية فأن المشرع يعترف بالأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة أو الإدانة عن جرائم مرتكبة في الخارج بحجية مطلقه أذا نفذت كاملة، أو كانت الدعوى أو العقوبة المحكوم بها قد سقطت قانوناً، ومعنى قانوناً هو سقوطها أما بمضي المدة أو بصدور عفو من السلطة المختصة سواء كان عفواً عاماً أو خاصاً(٢)، ومن الأمثلة على ذلك يعترف المشرع العراقي بحجية الحكم القضائي الأجنبي في حالة سقوط الجريمة أو العقوبة بصدور العفو عليها، وهذا جاء تطبيقاً لاتفاقية الرياض العربية والتي صادق عليها العراق بمقتضى القانون رقم (١١٠) حيث نصت في المادة (٦٢) منها على (يسري على المحكوم عليه كل من العفو العام والعفو الخاص الصادرين لدى الدولة التي أصدرت الحكم)، وكانت المملكة الأردنية احد أطرفها(٣) .

إضافة إلى ما نصت عليه الفقرة (١) من المادة (١٢) من قانون العقوبات الحالي على (١- يسري هذا القانون على كل من ارتكب في الخارج موظف الجمهورية أو المكلفين بخدمة عامة لها إثناء تأدية أعمالهم أو بسببها جناية أو جنحة مما نص عليه في هذا القانون).

يستنتج الباحث، أن أثر الأحكام القضائية الأجنبية جاء منصوص عليها في قانون العقوبات وقانون تنفيذ أحكام المحاكم الأجنبية، ألا انه لم يتطرق إلى حجية هذه الأحكام أمام سلطات التأديب عندما يكون الذي صدر بحقه هذا الحكم هو موظفاً عاماً لا في قانون انضباط موظفي الدولة العراقي ولا في قانون الخدمة المدنية العراقي، ولكن الباحث يرى لا حجية للأحكام القضائية الأجنبية أمام سلطات التأديب؛ لان سلطات التأديب لا تلتزم بحجية الأحكام الصادرة من القضاء

---

[١]- ينظر المادة (٨)، من نفس القانون أعلاه، الفقرة (أ) والتي نصت على (ترد المحكمة طلب إصدار قرار التنفيذ فيما إذا اثبت المحكوم عليه لديها بان الحكم قد ستحصل بطرق التدليس ٠٠٠) ونصت الفقرة (ب) على (على المحكمة فيما اثبت المحكوم عليه بأن حق مراجعة محكمة أعلى وقد راجعها أو انه يريد مراجعتها وفقا للأصول ان تؤجل الدعوى إلى حين انتهاء المعاملة في تلك المحكمة ٠٠٠).

[٢]- الحديثي، فخري، **شرح قانون العقوبات**، مرجع سابق، ص١٠٢.

[٣]- ينظر اتفاقية الرياض العربية للتعاون القضائي، والتي صدرت بالقرار ١/ د/١، بتاريخ ١٩٨٣/٤/٦، وكانت المملكة الأردنية الهاشمية احد أعضائها حيث التحقت بها بتاريخ ١٩٨٦/١/١٧، أما جمهورية العراق فقد التحقت بها بتاريخ ١٩٨٣/٣/١٦، وهذه الاتفاقية نظمت الكثير من الأمور المهمة بين الدول العربية الوقعة عليها بخصوص الأحكام الأجنبية وتسليم المجرمين .

الوطني وهذا ما أثبتته المادة (٢٣) من قانون انضباط موظفي الدولة الحالي ، ويمكن إن يلاحظ بوجود تقارب كبير بين التشريعين (الأردني والعراقي) بخصوص الأحكام التي نظمت أحكام المحاكم الأجنبية، سواء في قانون العقوبات أو قانون تنفيذ الأحكام الأجنبية، أما بخصوص الأثر الذي يرتبه هذا الحكم القضائي الأجنبي على الرابطة الوظيفة للموظف العام فنجد أن التشريع العراقي شأنه شأن المشرع الأردني لم ينص صراحةً على ذلك، لذا رأي الباحث أعلاه بخصوص الأثر الذي يرتبه الحكم الأجنبي في التشريع الأردني ينطبق أيضاً على التشريع العراقي .

المطلب الثاني

أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة وعدم المسؤولية أمام سلطات التأديب

إنَّ البحث في أثر حكم البراءة أو عدم المسؤولية الصادرة بحق الموظف العام أمام سلطات التأديب، يقودنا إلى ما سبق ذكره من حيث الاستقلال بين النظامين الجنائي والتأديبي، وهذا الاستقلال يكمن من حيث أساسهما أو الغاية لكل منهما أو نوع العقوبة التي توقع باسمهما، ويولد لنا هذا الاستقلال أنه لا يوجد ارتباط وتلازم ما بين المسئوليتين الجنائية والتأديبية وإن نتجا عن فعل واحد(١)، ولحجية الحكم الجنائي إما تكون بثبوت أو نفي التهمة(٢).

ففي التشريع الأردني، لم ينص على إلزام الجهات التأديبية باحترام حجية الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة أو عدم المسؤولية بعد صيرورتها باتة، وان كان رفع الدعوى الجنائية أثر على الدعوى التأديبية من الناحية الوقتيه الإجرائية.

حيث ألزم المشرع سلطات التأديب إيقاف سير إجراءات الدعوى التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية وهذا واضح من خلال نص الفقرة (أ) من المادة (١٤٨) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ والتي ذكرنها سابقاً، ألا أنه من الناحية الموضوعية لم يلزم سلطات التأديب التقيد بما يفصل فيه الحكم الجنائي، إذ جاءت الفقرة (ج) من نفس المادة ونصت على (لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته ... دون اتخاذ الإجراءات التأديبية ألللازمة بحقه ...)، جاء نص الفقرة هذا مطلقاً إذ أنه لم يستثن حتى أحكام البراءة أو عدم المسؤولية الصادرة لانتفاء الوجود المادي للوقائع والتي

---

[١]ـ عصفور، محمد، جريمة الموظف **العام وأثرها في وضعه التأديبي**، مرجع سابق، ص١٣٨.
[٢]ـ مصطفى ، بكر (١٩٦٦)، **تأديب العاملين في الدولة**، القاهرة: دار الفكر الحديث، ص١٦٨.

يتفق الفقه على ضرورة احترام ما ورد في الحكم الجنائي من وصف للواقعة واعتبار التكييف الجنائي حجة يجب التزام جهات التأديب بها(١).

بمعنى إنَّ صدور الحكم الجنائي ببراءة أو بعدم المسؤولية للموظف ليس له حجية أمام سلطات التأديب حتى ولو كان صادراً بسبب انتفاء الوجود المادي، فلسلطات التأديب إذ ما رأت في سلوك الموظف مخالفة تأديبية، لها إيقاع العقوبة المناسبة بحسب ما جاء به نظام الخدمة المدنية وما جاء به اجتهاد المحكمة الإدارية (محكمة العدل العليا)، ليستقر على إمكانية مساءلة الموظف العام تأديبياً على الرغم من صدور حكم جنائي ببراءته أو عدم المسؤولية(٢)، ومن أحكام المحكمة الإدارية في الأردني ما جاء بقرار (محكمة العدل العليا) والذي نص على (أن إعلان براءة المستدعي من جرم الاختلاس لا يمنع من ملاحقته تأديبياً عن المخالفات المسلكية ومخالفته الوجبات الوظيفية والتي هي تهم مستقلة عن التهم الجزائية التي لوحق بها الموظف٠٠٠)(٣)، نجد هنا أن الاجتهادات القضائية تشير إلى أن الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، لا تقيد سلطات التأديب إذ يمكن لها ملاحقة المتهم عن نفس الوقائع التي برئ منها جنائياً، ومن خلال القرار أعلاه ونص الفقرة (ج) من المادة (١٤٨) من نظام الخدمة المدنية الحالي والمشار إليها فيما ذكر، قد يوصلنا هذا إلى نتائج غير مقبولة تعاكس حجية الأحكام القضائية واجبة الاحترام، فلا يمكن للسلطة التأديبية إثبات وجود وقائع كان الحكم الجنائي قد نفى وجودها المادي(٤)، إلا أن الفقه في الأردن جاء مستقراً على أن الأحكام القضائية بهذا الصدد إنما تنصرف إلى أحكام البراءة التي تصدر لأسباب أخرى غير لانتفاء للوجود المادي للوقائع مثل (البراءة للشك أو عدم الكفاية ٠٠٠)(٥)، بالمقابل نجد أن نص الفقرة (أ) من نفس نص المادة (١٤٨) والتي أشرنا إليها فيما سبق قد إشارة إلى إيقاف الإجراءات التأديبية عندما يتبين بأن المخالفات المسندة إلى الموظف تنطوي على جريمة جنائية، هذا ما قد يخفف من احتمالية صدور قرارات تأديبية تعارض الأحكام الجنائية الباتة .

بناءً عليه، كان أولى بالمشرع الأردني النص وبشكل صريح في نظام الخدمة المدنية، على أن يجعل لحجية الحكم الجنائي الصادرة بالبراءة أو عدم المسؤولية احترام أمام سلطات

١- الطماوي، سليمان، **القضاء الإداري**، مرجع سابق، ص٢٥٧.
٢- العجارمة ، نوفان، **أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية**، مرجع سابق، ص ٧٤٣.
٣- محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٩٧/٣١٦)، منشور في مجلة نقابة المحامين، لسنة ١٩٩٧، ص١٠١١.
٤- شطناوي، على خطار، **الوجيز في القانون الإداري**، مرجع سابق، ص٣١٧.
٥- **المرجع ذاته**، ص ٣١٧.

التأديب، شأنه شأن ما نص عليه المشرع في قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (٩) لسنة١٩٦١([1]).

أما بالنسبة للتشريع العراقي، فقد جاء المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ونص في المادة (٢٣) منه على (لا تحول براءة الموظف أو الإفراج عن الفعل المحال من أجله إلى المحاكم المختصة دون فرض احد العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون)، من هذا النص يتضح أن المشرع لم ينص على وجوب احترام السلطات الانضباطية للأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة أو الإفراج، هذا ما يقودنا إلى سؤال، هل أن المشرع أراد هنا إهدار حجية الأحكام الجنائية في المجال الانضباطي؟

جاء الفقه وأجابه على هذا التساؤل، بالقول على ضرورة احترام حجية أحكام البراءة المبنية على انتفاء الواقعة محل الاتهام من سلطة الانضباط، وهذا ما أكده احد الفقهاء بقوله (أن التوسع في مسألة الموظف تأديبياً بعد أن قرر القضاء الجنائي براءته ينطوي على انحراف عن أهداف التأديب وطبيعته)(٢)، إضافة إلى ذلك جاء قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي السالف الذكر وكانت إجابته على التساؤل أعلاه من خلال نص المادة (٢٢٧) والتي نصت على (أ ـ يكون الحكم الجزائي البات بالإدانة أو البراءة حجة فيما يتعلق بتعيين الواقعة المكونة للجريمة ونسبتها إلى فاعلها ووصفها القانوني، ب ـ يكون لقرار الإفراج الصادر من المحكمة الجزائية أو قاضي التحقيق قوة الحكم بالبراءة عند اكتساب الدرجة النهائية، ج ـ لا ترتبط المحكمة المدنية بالحكم أو القرار الجزائي البات أو النهائي في المسائل والوقائع التي لم تفصل فيها دون ضرورة)، كذلك جاء قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ وتحديداً في المواد (١٠٥/١٠٦/ ١٠٧) وأشار بأن حجية الأحكام الجنائية الباتة تواجه الجميع وليس لأحد أن يخالفها(٣)، كذلك كان للقضاء الإداري العراقي إجابة في قراره الذي جاء فيه (حجية الأحكام الصادرة من المحاكم العراقية الحائزة درجة البتات تكون مانعاً من سماع الدعوى مره ثانية لذات السبب إذا أتحدى أطراف الدعوى ولم تتغير صفاتهم وتعلق النزاع بذات الحق محلاً وسبباً استناداً إلى أحكام المادة (١٠٥)

---

[1] ـ ينظر المادة (٢٣٦) الفقرة (٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية والتي نصت على (٢ـ تقضي المحكمة بالتجريم عند ثبوت الفعل وبالتبرئة عند انتفاء الأدلة أو عدم كفايتها وبعدم المسؤولية إذا كان الفعل لا يؤلف جرماً أو لا يستوجب عقاباً) ونصت المادة (٣٣٢) أيضاً (يكون للحكم الجزائي الصادر من المحكمة الجزائية في موضوع الدعوى الجزائية بالبراءة أو عدم المسؤولية أو الإسقاط أو بالإدانة قوة الشيء المحكوم به أمام المحاكم المدنية في الدعوى التي لم يكون قد فصل فيها نهائياً وذلك فيما يتعلق بوقوع الجريمة بوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها ويكون للحكم بالبراءة هو القوة سواء بني على انتفاء التهمة او على عدم كفاية الأدلة ولا تكون له القوة اذا كان مبنياً على أن الفعل لا يعاقب عليه القانون)

[2] ـ الشيخلي، عبد القادر، **القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي،** مرجع سابق، ص٤٠.

[3] ـ ينظر الى المواد (١٠٥/١٠٦/١٠٧)، من قانون الإثبات العراقي، رقم (١٠٧)، لسنة ١٩٧٩. المنشور في الجريدة الرسمية (الوقائع العراقية)، بالعدد (٢٧٢٨)، لسنة ١٩٧٩/٩/٣.

من قانون الإثبات رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ ٠٠٠)(١)، أيضاً ما جاء به مجلس شورى الدولة في قراره (أن الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم المكتسبة درجة البتات ملزمة وواجبة التنفيذ بما فصلت به من الحقوق وتكون واجب الإتباع ولها قوة الأمر المقضي به)(٢).

بناءً على ما تقدم يمكن الإشارة إلى المادة (١٢٣) من قانون انضباط موظفي والقطاع العام السالف ذكرها أعلاه، تنصرف إلى البراءة التي لم تبنى على انتفاء الواقعة مادياً، ودليل الباحث على ذلك هو أن المشرع ذكر الإفراج وهو حالة البراءة التي لا تبنى على انتفاء الواقعة كما في البراءة، وقرار الإفراج هذا يقضي بإخلاء سبيل المتهم سواء كان موظفاً أو شخصا عادياً من التوقيف، وغلق الدعوى مؤقتاً لعدم كفاية الأدلة(٣)، وحتى الإفراج عن المتهم لا يمنع من قيام سلطات التأديب باتخاذ إجراءات بحق الموظف العام المتهم؛ كون أن هذا الإقرار جاء لعدم توفر أدلة تكفي لإدانته وليس لانتفاء وقوع الفعل(٤)، حتى إذا كان قرار الإفراج مبني على أساس الشك في أدلة الاتهام تعد براءة غير مؤكدة، ويمكن الإشارة هنا أن الشك يفسر لصالح المتهم في الأحوال الجزائية ولكن الأمر يختلف في المجال الانضباطي حيث أن سلطات التأديب لا تلتزم بالحكم الجنائي الصادر بالبراءة استناداً على الشك(٥).

وهناك من الفقهاء من قال بهذا الموضوع بشكل صريح فمنهم من قال (البراءة لعدم كفاية الأدلة أو الشك أو عدم توافر أركان الجريمة الجنائية أو عدم توافر القصد الجنائي أو لشيوع التهمة أو لعيب في الشكل والإجراءات هذه البراءة لا تمنع حتماً المسألة التأديبية ٠٠٠ ويجب فحص كل حالة ومعرفة سبب الحكم الجنائي بالبراءة للبحث فيما إذا كانت الوقائع ترتكز على عدم وجودها المادي أو أن الوقائع لا تشكل جريمة عمديه، أو لأن البراءة صدرت بسبب عدم توافر أدلة الاتهام)(٦).

هنا يرى الباحث أن الحكم الصادر بالإفراج عن الموظف العام، لم يستند إلى عدم صحة الوقائع أو عدم حصول الجريمة، وإنما يستند على عدم كفاية الأدلة، فهذا لا يرفع الشبهة عن هذا الموظف نهائياً ولا يحول دون مسألته انضباطياً وإدانة سلوكه الإداري الخاطئ، كذلك بالنسبة

---

[١]- قررا مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية، رقم القرار (٣٠/انضباطية /تمييزية /٢٠٠٨)، مجموعة قرارات وفتاوى ٢٠٠٨، ص(٣٩٥).

[٢]- قرار مجلس شورى الدولة، رقم القرار (٦٣/٢٠٠٣)، الأنباري، صباح صادق جعفر (٢٠٠٨)، مجلس شورى الدولة، ج١، ط١، بغداد

[٣]- ينظر المواد (١٣٠) و (١٨٢)، من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، رقم (٢٣)، لسنة ١٩٨١.

[٤]- العبودي، عثمان سلمان، **شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام**، مرجع سابق، ص ٤٠٥-٤٠٦.

[٥]- بوقراط، ربيعة يوسف، **أثر الدعوى العمومية**، مرجع سابق، ص٩٥.

[٦]- الشيخلي، عبد القادر، **القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي**، مرجع سابق، ص٣٦.

للإفراج الذي يصدر ليس على أساس انتفاء التهمة بل على أساس الشك بحيث لا يمنع على السلطة الانضباطية البحث في مدى ثبوت التهمة؛ لان الإفراج المؤسس على الشك هي براءة غير مؤكدة، ما دامت المحكمة لم تقطع بانتفاء التهمة فلا تثريب على الإدارة أن هي سلكت من الوسائل ما قد يصل بها إلى أن التهمة ثابتة في حق مرتكبها لتحاسبه على هذا الأساس .

عليه يتضح للباحث، بأن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الحالي لم يعتد بحجية الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة استناداً إلى انتفاء الواقعة مادياً، عليه لو أن المشرع نص صراحة على احترام سلطة التأديب لحجية الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، دون أحكام البراءة التي تبنى على غير ذلك ومنها على سبيل الأمثال لا الحصر(الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لشيوع التهمة أو عدم كفاية الأدلة أو...)، وحتى البراءة الصادرة على عدم كفاية الأدلة أو الشك أو الشيوع لا تقيد السلطة التأديبية على عدم معاقبة الموظف .

المبحث الثاني

أثر وقف التنفيذ والعفو العام والخاص على الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف العام أمام سلطات التأديب

قد يتعرض الحكم الجنائي أوضاع قانونية تغير أثر الحكم الجنائي الذي صدر بحق الموظف العام، والذي رتب أثراً على رابطته الوظيفية، ومن هذه العوارض وقف تنفيذ العقوبة الجنائية أو صدور عفو عام أو خاص، وان اللجوء إلى العفو يكون لأسباب ومبررات عديدة تختلف باختلاف نوع العفو، فالعفو العام هو الذي يعد سبب من الأسباب العامة لانقضاء الدعوى الجزائية ويصدر بقانون من السلطة التشريعية، أما العفو الخاص فيصدر بمرسوم جمهوري أو قرار ملكي .

عليه يتناول الباحث في هذا المبحث، دراسة أثر وقف التنفيذ على الحكم الجنائي في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني ندرس أثر العفو العام على الموظف أمام سلطات التأديب، و في المطلب الثالث نبحث أثر لعفو الخاص .

المطلب الأول

أثر الحكم الجنائي الصادر مع وقف التنفيذ

إنَّ وقف تنفيذ الحكم، هو نظام يسمح بعدم تنفيذ العقوبة الجنائية على المجرم المبتدئ ويمحو أثرها الذي يقضي بها عليه متى حسن سلوكه في مدة الاختبار، ولغرض تفادي ما يمكن أن يحصل للمحكوم عليه من مساوئ الحبس قصير المدة، وأعطاه الفرصة لإصلاح نفسه بنفسه(١)، كذلك قد تكون الغاية التي من أجلها شرع نظام وقف التنفيذ هو على أساس أن يكون من الجناة من تورط في الجريمة على الرغم من ماضية الحسن وظروفه التي تدعو إلى الثقة(٢)، وقد اخذ نظام وقف تنفيذ العقوبة بـالانتشار في أواخر القران التاسع عشر تزامناً مع انتشار أفكار المدرسة الوضعية الايطالية الداعية إلى جعل العقوبة تلاءم حالة الفاعل(٣).

وبعدها وجد هذا النظام وجاهة فتم تضمينه في تشريعات الدول، حتى جعل البعض نظام وقف التنفيذ أحد أساليب تفريد العقاب في السياسية الجنائية الحديثة؛ وذلك لأنه يتصل بتنظيم أسلوب المعاملة العقابية التي تراها المحكمة أكثر ملائمة لتحقيق التأهيل بالنسبة لبعض مرتكبي الجرائم الذين تثبت إدانتهم، والذين يظهر للمحكمة بأنهم ليسوا على قدر كبير من الخطورة(٤)، ويخضع هذا هذا النظام للتنظيم القانوني لبيان إمكانية السلطة التي لها حق تقريره، علماً انه نظام يوقف العقوبة فحسب مع بقاء الحكم الجنائي قائماً لحين انتهاء المدة المقررة قانوناً كقرينة أثبات تحسن سلوكه، وعدم العودة لارتكاب الجريمة، وأول من عرف هذا النظام في التشريعات العربية هو التشريع المصري، وبعدها التشريع العراقي حيث نص عليه في قانون العقوبات الملغى لسنة ١٩١٨، أما التشريع الأردني فلم يأخذ به إلا في عام ١٩٨٨، ومن تعاريف هذا النظام(٥).

وقد اختلفت القوانين على مدى تأثير نظام العفو العام على الحكم الجنائي الذي يصدر بحق الموظف العام والذي يرتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية .

---

[1]- الزهيري، حمدي مهد، **أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية**، مرجع سابق، ص١٧٦.

[2]- الدكزلي، عباس حكمت فرمان (٢٠٠٣)، **القوة التنفيذية للأحكام الجزائية**، رسالة ماجستير منشورة، كلية القانون، جامعة بغداد ، العراق، بغداد: ص(٨٦).

[3]- الجبوري، محمد (١٩٩٨)، **وقف تنفيذ العقوبة في القانون الأردني**، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، مجلد ٥(العدد٢)، عمان، ص(٣٧).

[4]- مقابلة، عقل (٢٠٠٠)، **اثر وقف التنفيذ على عزل الموظف العام**، مجلة أبحاث اليرموك، مجلد ١٦(العدد٢)، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة اليرموك، اربد الأردن، ص(١٠٨).

٥- ويعرف نظام وقف التنفيذ : "هو نظام يقصد به تعليق تنفيذ العقوبة شرط واقف خلال مدة تجربة يحددها القانون" نقلاً من أبو عامر، محمد زكي (١٩٩٣)، **قانون العقوبات القسم العام**، الإسكندرية: دار الجامعة، ص٣٤٧.

ففي التشريع الأردني، نجد أن المشرع أدخل نظام وقف التنفيذ العقوبة على قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ في التعديل الوارد على قانون العقوبات رقم (٩) لسنة ١٩٨٨(١)، أما أنظمة الخدمة المدنية في الأردن لم تتطرق إلى أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على إبقاء أو إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف نتيجة صدور حكم جنائي عليه، أي أن المشرع لم يحدد فيما إذا كان الحكم الجنائي الصادر مع وقف التنفيذ يؤدي إلى عزل الموظف العام أم لا، إلا أنه وأمام هذا السكوت تم عرض الموضوع على الديوان الخاص بتفسير القوانين فجاء اجتهاده على (٠٠٠ لا أثر للحكم الصادر بوقف تنفيذ العقوبة على عزل الموظف العام لأن أحكام المادة (٥٤) مكرر من قانون العقوبات لا تنطبق على القرارات التأديبية بعزل الموظفين وعلى سائر القرارات الإدارية المتعلقة بسلوك الموظفين الصادرة من الجهات والسلطة التأديبية، وبالتالي فليس في هذه المادة ما يسمح أو يجيز بوقف قرارات عزل الموظفين إذ أن أحكامها لا تنطبق على هذه القرارات الإدارية)(٢)، وكذلك جاء للمحكمة الإدارية في الأردن في قرارها (لمحكمة العدل العليا) ليؤيد ما جاء في اجتهاد ديوان تفسير القوانين أعلاه فجاء في قرارها (صدور حكم جزائي ضد الموظف قضي بحبسه أربعة أشهر منزلة من الحبس مدة سنة واحدة بجرم إعطاء شيك بدون رصيد وكتساب هذا الحكم الدرجة القطعية، يوجب اعتبار الموظف معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية عملاً بالمادة (١٥٤) من نظام الخدمة المدنية (الملغى) ولا وجه لاحتجاج المستدعي بصدور قرار الحكم متضمناً وقف تنفيذ العقوبة لأن نطاق وقف التنفيذ لا يشمل العقوبات السالبة للحرية.

[1]- ينظر الفقرة (١) من المادة (١٥٤) مكرر، من قانون العقوبات الأردني الحالي، والتي نصت على (١- يجوز للمحكمة عند الحكم في جناية أو جنحة بالسجن مدة لا تزيد عن سنة واحدة أن تأمر في قرار الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة وفقاً للأحكام والشروط المنصوص عليها في هذا القانون إذا رأت أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه تعود إلى مخالفة القانون٠٠٠).

[2]- قرار رقم (٩)، لسنة ١٩٩٥، الصادر بتاريخ ١٩٩٥/١/٢٨، منشور في الجريدة الرسمية بالعدد (٤٠٣٠)، في ١٩٩٥/٣/١٦.

وتبقى حالة الإجرام قائمة وللمحكمة العدول عن وقف التنفيذ في الحالات المبينة في المادة (٥٤)(١) مكرر من قانون العقوبات)(٢)، لكن جاءت الاجتهادات الفقهيه فيما بعد لتنتقد ما ورد في ديوان تفسير القوانين وقرار محكمة العدل العليا، كون أن الاجتهادات الفقهيه رأت وضع قاعدة تتوافق وأحكام نص المادة (٥٤) مكرر من قانون العقوبات، من خلال بيان وقف التنفيذ الشامل الذي يشمل وقف العقوبة الأصلية والتبعية والآثار الجنائية الأخرى، وبين حالة وقف التنفيذ المقتصر على العقوبة الجنائية الأصلية فقط(٣).

والحقيقة أن أي انتقاد يوجه لما ذهب إليه الديوان الخاص بتفسير القوانين، قد يتعارض مع نص الفقرة (ب) من الماد (١٧١) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، والتي نصت صراحة على اعتبار الموظف العام معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن محكمة الاستئناف تملك أن تلغي قرار وقف التنفيذ الصادر عن محكمة الدرجة الأولى .

لذا يؤكد الباحث على ضرورة أخذ نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، بوقف تنفيذ العقوبة وبيان أثرهُ على الحكم الجنائي الذي رتب إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف، وإعطاء السلطة الإدارية سلطة تقديرية بخصوص حالة وقف التنفيذ الشامل في إنهاء الرابطة الوظيفية أو الإبقاء عليها .

أما بخصوص التشريع العراقي، فقد عرف المشرع العراقي وقف تنفيذ العقوبة في قانون العقوبات البغدادي (الملغى) والصادر في ١٩١٨، وأبقى عليه في تعديل رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ في المواد (١٤٤/١٤٩)، مبيناً شروطه وأحكامه من حيث ظروف وارتكاب الجرم وحق

---

[١]ـ وقف التنفيذ العقوبة القضائية ما هو ألا تعليق العقوبة على شروط وليس إلغاءها، لذا جاءت المادة (٥٤) مكرر من قانون العقوبات الحالي ونصت في البند (٢) على (يصدر الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم قطعياً ويجوز إلغاؤه في من الحالتين التاليتين:- (أ ـ إذ صدر على ألمحكوم عليه خلال هذه المدة حكم بالحبس لمدة تزيد على شهر واحد عن فعل ارتكبه قبل صدور أمر إيقاف التنفيذ أو بعد صدوره) و(ب ـ إذا ظهر خلال هذه المدة أن المحكوم عليه كان قد صدر ضده قبل الأمر بإيقاف التنفيذ حكم كالمنصوص عليه في البند (أ) من هذه الفقرة ولم تكن المحكمة قد عملت به)، كذلك هناك ضوابط خاصة لأصدر وقف تنفذ العقوبة الجنائية هي (إن يكون وقف التنفيذ يخضع لسلطة المحكمة التقديرية، وان على المحكمة تسبيب وقف التنفيذ، وكذلك تحديد مدته، ونطاقه، وأخيراً المحكمة التي تملك إصدار أمر وقف التنفيذ)، إضافة إلا أن هناك شروط يجب توافرها من اجل إصدار هذا النظام، وعلى المحكمة أن تتحقق منها قبل الامر به، وهذه الشروط هي ثلاثة هي (الشروط الخاصة بالمحكوم عليه بمعنى أن وقف التنفيذ أمر جوازي للمحكمة وهي غير ملزمة أن تأمر به، والشروط المتعلقة بالجريمة حسب نص الفقرة (١) من المادة (٥٤) مكرر من قانون العقوبات الحالي، والشروط المتعلقة بالعقوبة).

[٢]ـ محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (١٣١/١٩٩٦)، أشار أليه القبيلات، **انقضاء الرابطة الوظيفية**، مرجع سابق، ص٣٦١.

[٣]ـ مقابلة، **أثر وقف التنفيذ على عزل الموظف العام**، مرجع سابق، ص١٢٤. وإشارة إليه ، العجارمة، **اثر الحكم الجزائي**، مرجع سابق، ص٧٥٠.

المحكمة بلغاءه(١)، أما بالنسبة لقانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) ١٩٩١، فلم نجد فيه ولا في القوانين السابقة أي ذكر لأثر وقف تنفيذ العقوبة على استمرا أو إنهاء الرابطة الوظيفية، ولكن قرارات مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) وفتاوى ديوان التدوين القانوني (الملغى) اتجهت إلى أن إيقاف التنفيذ يمنع من إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف المحكوم عليه وأقر بأن (الموظف المحكوم مع وقف التنفيذ لا يعزل ولا يفصل ما دام قرار الوقف نافذ)(٢)، وكذلك أورد مجلس شورى الدولة في قراره الذي جاء فيه (لا تفرض أي عقوبة من العقوبات التبعية المنصوص عليها بالفقرة (ب) من المادة (٢٦) من قانون انضباط موظفي الدولة مادامت الأصلية موقوف تنفيذها)(٣).

ولكن يلاحظ على المشرع أنه قد أشار في قانون العقوبات الحالي في المادة (١٤٤) المشار إليها سابقاً على جواز بأن يكون إيقاف التنفيذ مقتصراً على العقوبة الأصلية أو أن يكون شاملاً للعقوبات التبعية والتكميلية، بمعنى آخر هو يجوز للمحكمة أن لا توقف العقوبة التبعية، إذ أن إيقاف العقوبة الأصلية لا يجعل العقوبات الأخرى موقوف تنفيذها تلقائياً، فكان لابد لمجلس الانضباط العام بأن يتنحى عما استقر عليه سابقاً من تأثير وقف تنفيذ العقوبة على إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بشكل عام، وليتماشى مع ما قرره قانون العقوبات ويتبنى موقفاً مغايراً عما جاء في قراره أعلاه، من حيث تمييزه بين وقف التنفيذ الشامل الذي يشمل للعقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية، ووقف التنفيذ الذي يشمل العقوبة الأصلية فقط دون التبعية والتكميلية، وتخضع في تقديرها لرقابة صارمة من القضاء الإداري، أما وقف التنفيذ الذي يقتصر على العقوبة الأصلية فلا أثر له على ما يتقرر من عقوبات تبعية أو تكميلية .

[1] ـ ينظر المادة (١٤٤)، من قانون العقوبات العراقي المعدل، رقم (١١١) لينة ١٩٦٩، والتي نصت على (للمحكمة عند الحكم في جناية أو جنحة بالحبس مدة لا تزيد عن سنة أن تأمر في الحكم نفسه إيقاف تنفيذ العقوبة إذا لم يكن قد سبق الحكم على المحكوم عليه عن جريمة عمديه ورأت في أخلاقة وماضيه وسنه وظروف جريمته ما يسبب على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى ارتكاب جريمة جديدة وللمحكمة أن تقتصر إيقاف التنفيذ على العقوبة الأصلية أو تجعله شاملاً للعقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية وإذا حكم بالحبس والغرامة معاٍ جاز للمحكمة أن تقتصر إيقاف التنفيذ على عقوبة الحبس فقط، وعلى المحكمة ان تبين في الحكم الأسباب التي تستند إليها في إيقاف التنفيذ)، وكذلك جاءت المادة (١٤٥) ونصت على (وللمحكمة عند الأمر بإيقاف التنفيذ أن تلزم المحكوم عليه بأن يتعهد بحسن السلوك خلال مدة إيقاف التنفيذ ...)، وجاءت المادة (١٤٧) أيضاً وبينة انه يجوز للمحكمة أن تلغي إيقاف التنفيذ في حالات محدده لطفاٍ ينظر المادة(١٤٥)، وجاءت المادة (١٤٨) ونصت على (يترتب على إلغاء إيقاف التنفيذ تنفيذ العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية والتدابير التي كان أوقف تنفيذها ...).

[2] ـ ديوان التدوين القانوني الملغى، رقم القرار (١ج/٣٣٣)، بتاريخ ١٩٦١/١١/١٤، نقلاً من الزهيري، حمدي مهدي، **أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية**، مرجع سابق، ص١٨١.

[3] ـ قرار مجلس شورى الدولة العراقي، رقم القرار(٦٩/ انضباطي / ١٠٨)، بتاريخ ١٩٩٦/٨/١٠، نقلاً من الشيخلي، **النظام القانوني للجزاء التأديبي**، عمان: دار الفكر ، ص٦٦-٤٦٧.

ويُلاحظ الباحث هنا أن هناك تقارب ما بين الأحكام التي تنظم وقف تنفيذ العقوبة ما بين التشريعين محل الدراسة (الأردني والعراقي) .

المطلب الثاني

أثر العفو العام* على الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف العام

تعود جذور العفو العام إلى القانون اليوناني القديم، حيث كان يطلق عليه (الإلغاء العام)(١)، ويعتبر العفو العام من الأمور التي تلجأ الهيئات الاجتماعية لفتح صفحات جديدة داخل مجتمعاتها من أجل إنهاء الملاحقات والمحاكمات والأحكام الجنائية، وهذا يكون لأسباب تتعلق بأحوال البلاد من النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية، كنشال دخل إلى عالم الجريمة لأول مرة، أو قد يصدر العفو لتحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع، أو قد يكون صدوره لأسباب وغايات شخصية متعلقة بنظام الحكم القائم بغية تعزيزه(٢)، وعلى هذا الأساس يعتبر العفو العام من الأسباب العامة لانقضاء الدعوى الجزائية وهو من الطرق غير عادية التي تؤدي إلى إنهاء الدعوى الجزائية فينهي العقوبة والجريمة معاً، بمعنى يتجرد الفعل من الصفة الجرمية ويعطل قانون العقوبات ليصبح في حكم الأفعال المباحة التي لم يحرمها المشرع وبذلك ينعدم الركن القانوني في الجريمة(٣)، عليه فإن أثر العفو العام لا يقتصر على إزالة الصفة الجنائية بل يتعداه ليزيل كل ما يترتب على هذه الصفة من آثار وما قام عليها من إجراءات سواء أكانت إجراءات اتهام أم تحقيق أم محاكمة(٤)، ويعتبر العفو العام قانون يصدر من الجهات المختصة في الدولة كالسلطة التشريعية وليس له أي شرط

*ـ يعرف العفو العام : "هو العفو عن الجريمة ومن ثم إسدال ستار النسيان على بعض الجرائم وبالتالي محو أثرها سواء قبل رفع الدعوى أو بعد رفعها وقبل صدور الحكم وبعد صدور العقوبة"، شطناوي، على خطار، **النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الأردني**، مرج سابق، ص٢١٨.

[1]ـ ندا، محمد محمود (١٩٨١)، **انقضاء الدعوى التأديبية**، مرجع سابق، ص١٤٦.

[2]ـ عبود، ضياء عبد (٢٠١١)، العفو كسبب من أسباب انقضاء الدعوى الجزائية في قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ، **مجلة رسالة الحقوق**، (العدد٢)، السنة الثانية، العراق، كربلاء، جامعة كربلاء، كلية القانون، ص(٢١).

[3]ـ سلمان، حكمت موسى (٢٠١٣)، رؤية نقدية لقانون العام رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨،**مجلة العلوم القانونية والسياسية**،(الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية)، مجلد٣ (العدد٦)، العراق، ص١٤٨.

[4]ـ ندا، محمد محمود، **انقضاء الدعوى التأديبية**، مرجع سابق، ص١٤٨.

زمني ومتى صدر فإنه ينطبق على الدعوى الجزائية، ويعتبر العفو العام أمراً ضرورياً لابد للدول أن تنص عليه وتضمنه في تشريعاته الجزائية، بل هو امتداد دستوري واضح وصريح(١).

إذاً قد يصدر العفو العام من السلطة التشريعية على اعتباره سبباً من أسباب انقضاء الدعوى الجزائية، والذي يهمنا في دراستنا هذه، هو الوقوف على العفو العام وما يتركه من أثر على الرابطة الوظيفية للموظف المدان بحكم جنائي مفضي إلى عزله .

جاء المشرع الأردني، وتناول العفو العام كسبب من أسباب سقوط الدعوى الجزائية في قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ في المادة (٥٠)(٢)، وكذلك أشار إليه في المادة (٣٣٧) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٩) لسنة (١٩٦١)(٣)، أما نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، يبين لنا بأن العفو العام لا يمنع من اتخاذ الإجراءات التأديبية بحق الموظف العام، وهذا جاء واضحاً من خلال نص الفقرة (ج) من المادة (١٤٨) والتي نصت على (لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما اسند أليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية للازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام٠٠٠) النص صريح حيث أن الموظف المتهم لم يستفيد من العفو العام على الصعيد التأديبي، إلا في حالة ما إذا نص قانون العفو العام على امتداد أثره إليه، وهذا يعني بأن التشريع الأردني والقضاء قد استقرا على عدم سريان أثر العفو العام على التهم والجرائم الجزائية، إلى المخالفات التأديبية إلا إذا رغب المشرع بذلك ونص على ذلك صراحة(٤)، وجاء القضاء الأردني أيضاً داعماً لما استقر عليه الفقه والتشريع الأردني، حيث قضت المحكمة الإدارية متمثلة بمحكمة العدل العليا سابقاً في قرارها على (أن شمول الجرم المنسوب للمستدعي بقانون العفو العام لا يجعل منه فعلاً مباحاً ولا يمنع من ملاحقته تأديبياً، لان العفو العام يشمل التهم الجزائية ولا يتناول المخالفات التأديبية)(٥).

---

[1]- جاسم، محمد علي و مكتوب، صالح شريف (٢٠١٤)، إشكاليات تطبيق قانون العفو العام وموقف القضاء العراقي، **مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية،** (العدد ١)، السنة ، العراق، ص٨.

[2]- ينظر الفقرتين (٢/١) من المادة (٥٠)، من قانون العقوبات الأردني رقم (١٦)، لسنة ١٩٦٠، والتي نصتا على (١- يصدر العفو العام عن السلطة التشريعية، ٢- يزيل العفو العام حالة الإجرام من أساسها ويصدر بالدعوى العمومية قبل اقترانها بحكم وبعد الحكم بها بحيث يسقط كل عقوبة أصلية كانت أم فرعية ولكنة لا يمنع من الحكم للمدعي الشخصي بالالتزامات المدنية ٠٠٠).

[3]- ينظر الفقرتين (٢/١)، من المادة (٣٣٧)، من قانون أصول المحاكمات الجزائية، رقم (٩)، لسنة ١٩٦١، والتي نصتا على (١- تسقط دعوى الحق العام بالعفو العام . ٢- تبقى دعوى التعويض من اختصاص المحكمة ٠٠٠).

[4]- العتوم، ابراهيم منصور (٢٠٠٤)، **التأديب الإداري في الوظيفة العامة،** دراسة مقارن، عمان: دار الثقافة، ص٢٠٧.

[5]- محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (١٩٩٩/٣٨٠)، منشور في المجلة القضائية، في ٢٠٠٠/٢/٢٣، العدد(٢)، ص٣٢٧.

وفي قرار آخر قضت (محكمة العدل العليا سابقاً)، حيث جاء في قرارها (من المبادئ المسلم بها أن الجريمة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجزائية، ويؤخذ بهذا التفريق بين إزالة العقوبة الأصلية والفرعية عن الجرم بالعفو العام۰۰۰)(١).

وجاء في قرار آخر أيضاً (أن المخالفة المسلكية التي يرتكبها الموظف قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته وهي مستقلة عن التهمة الجزائية التي أدين بها الموظف فشمول قانون العفو العام التهمة الجزائية لا يمنع من ملاحقة الموظف تأديبياً عن المخالفة المسلكية)(٢).

ومن الآثار المهمة التي يلمسها الموظف بناءً على العفو العام، هو إطلاق سراحه ما لم تكن ذمته مشغولة بحقوق شخصيه للغير، فالعفو العام كما أشرنا آنفاً بأنه يزيل حالة الإجرام من أساسها، ففي هذه الحالة يرتب أخلاء سبيل هذا الموظف؛ لعدم وجود مبرر لذلك ما دام قانون العفو قد شمل الفعل الذي ارتكبه، وهذا كله بعد أن تقضي المحكمة المختصة بسقوط الدعوى الجزائية، وهذا ما نصت عليه محكمة التمييز الأردنية في قرارها الذي جاء فيه (أن قانون العفو العام الذي اعتبر الجريمة معفاة قد صدر قبل الإدانة وقبل فرض العقوبة، وفي مثل هذه الحالة يتوجب توقيف الإجراءات وإسقاط الدعوى العامة عن المتهمين على اعتبار أن العفو العام يمحو الجريمة ويزيل الصفة الجرمية عن الفعل المسند إليه)(٣).

مما تقدم يلاحظ أن العفو العام أثر على الرابطة الوظيفية بالنسبة للموظف في حالتين، الحالة الأولى : حالة ما إذا صدر العفو العام قبل الحكم القطعي في الدعوى الجزائية، يحول دونه إنهاء الرابطة الوظيفية في هذه الحالة، وذلك لأن قانون العفو العام يزيل حالة الإفراج ويمنع من صدور الحكم الجنائي في الدعوى، وبالتالي لا يمكن الإنهاء لهذا السبب؛ لان الحكم الجنائي لم يصدر ولا يبقى أمام الإدارة في هذه الحالة الا اللجوء إلى الطريق التأديبي لإنهاء الرابطة الوظيفية، ذلك لان العفو العام لا يؤثر على القرارات والإجراءات التأديبية، أما الحالة الثانية : حالة صدور العفو العام بعد صدور الحكم الجنائي القطعي، ويفترض في هذه الحالة أن الحكم الجنائي صدر واستنفذ أثره في إنهاء الرابطة الوظيفية قبل أن يصدر العفو العام(٤).

---

[1]- محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٨٦/٣٦)، منشور في مجلة نقابة المحامين، لسنة ١٩٨٧، ص(٣١).
[2]- محكمة العدل العليا الأردنية، رقم القرار (٧١/٦٢)، منشور في مجلة نقابة المحامين ١٩٧٢، ص(٩٧٧).
[3]- قرار محكمة التمييز الأردنية، رقم القرار (٧٢/٥٨)، موقع الكتروني، تاريخ الدخول ٢٠١٥/٣/١٢.
[4]- القبيلات، حمدي، **انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب**، مرجع سابق، ص٣٦١-٣٦٢.

لكن قد يتولد سؤال من خلال ما جاءت به الحالة الثانية أعلاه ومضمون هذا السؤال، هو هل يجوز إعادة الموظف الذي صدر بحقه حكم جنائي قطعي وترتب على أثره إنهاء الرابطة الوظيفية بالعزل من الوظيفة العامة نظراً لصدور العفو العام ومحو الجريمة التي حكم بها ؟

جاء ديوان تفسير القوانين للإجابة على هذا التساؤل وجاء في اجتهاده (وفقاً لأحكام المادة (٥٠) من قانون العقوبات، وعملاً بإحكام الفقرة (ب) من المادة (١٥٤) من نظام الخدمة المدنية (الملغى) فإنه لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الخدمة في وزارة أو دائرة من الوزارة والدوائر الحكومية أو في أي مؤسسة عامة، وذلك في أي حاله من حالات العزل من الوظيفة ولأي سبب من الأسباب، هذا وليس في سقوط العقوبة الجنائية المحكوم بها على الموظف المعزول أو سقوط دعوى الحق المقامة عليه ما يسمح بجواز إعادة تعيين الموظف المعزول في الخدمة المدنية، وذلك لأن قانون العفو العام يزيل حالة الإجرام من أساسها ويصدر في الدعوى العمومية أي الدعوى الجزائية قبل إصدار الحكم فيها أو بعده فهو يشمل فقط التهم الجزائية ولا يتناول المخالفات التأديبية والقرارات الإدارية الصادرة بها)(١)، ومن قوانين العفو العام التي صدرت بالأردن والتي نص فيها على استثناء الأشخاص المشمولين بإجراءات مجالس التأديب أو لجان تنظيم الجهاز الحكومي هو قانون العفو رقم (٧١) لسنة (١٩٥٣)(٢).

ولكن هناك استثناء جاء به المشرع الأردني في نظام الخدمة رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ في المادة (١٧١) البند (د)، و الذي أجاز للموظف العام المعزول المشمول بالعفو العام أن يتقدم بطلب للعمل إلى رئيس ديوان الخدمة المدنية(٣).

وحسناً فعل المشرع الأردني على ما أوردة في البند (د) كونه يحمل في ثناياه الرأفة للحالات التي يقدرها رئيس ديوان الخدمة، إضافة إلى إعطاء صلاحية تقديرية واسعة في هذا الشأن وهذا كله يصب في مصلحة الموظف العام المعزول من الوظيفة .

أما في العراق، فأن العفو العام يصدر بقانون من خلال السلطة التشريعية، ويرتب عليه انقضاء الدعوى ويمحو حكم الإدانة الذي قد يصدر فيها، وسقوط جميع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية، ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينص

---

[١]- قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين، رقم القرار (٩)، لسنة ١٩٩٥، منشور في الجريدة الرسمية، العدد(٤٠٣٠) نقلاً من القبيلات، **انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب**، مرجع سابق، ص٣٢٦.

[٢]- قانون العفو العام رقم (٧١) لسنة ١٩٥٣، منشور في الجريدة الرسمية بالعدد (١١٥٧) بتاريخ ١٩٥٣/٩/١٦.

[٣]- ينظر البند (د)، من المادة (١٧١)، من نظام الخدمة المدنية الحالي، والذي نصت على (د- لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفية في أي دائرة من الدوائر إلا انه يجوز بموافقة رئيس الديوان السماح للموظف الذي عزل وفقاً لإحكام البند (٢) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو من تم شموله بالعفو العام ٠٠٠).

قانون العفو على غير ذلك، كذلك لا يمس قانون العفو العام الحقوق الشخصية للغير كالتعويض عن الإضرار المادية وهذا ما أشارت إليه المادة (١٥٣) من قانون العقوبات المرقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ حيث نصت على (١- العفو العام يصدر بقانون ويترتب عليه انقضاء الدعوى ويمحو حكم الإدانة الذي يكون قد صدر فيها وسقوط جميع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك، ٢- وإذا صدر قانون العفو العام عن جزء من العقوبات المحكوم بها اعتبر في الحكم العفو الخاص وسارت عليه إحكامه، ٣- لا يمس العفو العام الحقوق الشخصية للغير).

إضافة إلى ذلك فإن إجراءات التحقيق والمحاكمة ضد المتهم توقف إيقافاً نهائياً، وهذا ما نصت عليه المادة (٣٠٥) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ حيث نصت على إنهُ (إذا صدر قانون العفو العام تتوقف إجراءات التحقيق والمحاكمة ضد المتهم إيقافاً نهائياً ويكون للمتضرر من الجريمة الحق في مراجعة المحكمة المدنية)، لكن لا نجد في التشريع العراقي سواء قانون الخدمة المدنية أو قانون انضباط موظفي الدولة ما يشير صراحة إلى أثر العفو العام على المخالفات الانضباطية التي يرتكبها الموظفون العموميون، وانه لم يتطرق إلى الأسباب الأخرى التي تنهي بها الدعوى الجزائية ومن أهمها العفو العام وأثر ذلك على الإجراءات الانضباطية.

ولكن جاء الفقه في العراق، ليؤكد أن تطبيق المبادئ التي تحكم العفو العام، فالعقوبة الانضباطية التي صدرت تبعاً للعقوبة الجنائية فأنها مشمولة بقانون العفو العام، من غير الحاجة إلى النص عليها صراحة في قانون العفو على شملها(١)، أما لو كان الفعل يشكل جريمتين مستقلتين جريمة جنائية وجريمة انضباطية في آن واحد، فلا يسري العفو العام إلى الجانب التأديب، وهناك فقهاء آخرون يرونا أن ما جاء به قانون العقوبات من مواد فهي تفسر تفسيراً ضيقاً؛ والسبب هو كونها تأتي على شكل قوانين استثنائية فلا يمكن اعتمادها إلا في حدود ضيقه(٢).

ومن التطبيقات القضائية على بيان أثر العفو العام على الرابطة الوظيفية، ما جاء به (مجلس الانضباط العام العراقي سابقاً) في قراره الذي نص فيه (وحيث أن العفو المشمول به

---

[١]- الزهيري، مهدي حمدي (١٩٩٨)، **إنهاء العقوبة الانضباطية للموظف العام في القانون العراقي**، دراسة مقارنة: رسالة ماجستيرمنشورة، كلية القانون، جامعة بغداد، بغداد، العراق، ص(١٢٣- ١٣٣). وينظر كذلك المادة (١٥١)، من قانون العقوبات العراقي الحالي، والتي نصت على (ويسقط الحكم الجنائي الصادر بعقوبة أو تدبير احترازية بالعفو العام٠٠٠ وتسقط العقوبة الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية بسقوط الحكم الجنائي وللأسباب المذكورة وفاة المتهم والعفو العام والعفو العفو الخاص ٠٠٠).

[٢]- جاسم، و مكتوب، **إشكاليات تطبيق قانون العفو العام وموقف القضاء العراقي**، مرجع سابق، ص٢٣.

المعترض كان عفواً عاماً شاملاً ونهائياً ترتب عليه انقضاء الدعوى ومحو حكم الإدانة وسقوط جميع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية وعليه قرر المجلس والاتفاق على إلغاء الأمر الوزاري الصادر عن وزارة العدل برقم ٣٤٨ في ١٩٩٩/٣/٢٢ المتضمن عزل المعترض من الوظيفية وأعادته إلى الوظيفة)(١).

ومن التطبيقات القضائية أيضاً ما جاء به مجلس شورى الدولة في قراره التمييزي/ الانضباطي والذي نص على (تمتد أثار قرار العفو العام لتزيل حكم عقوبة العزل المفروضة على الموظف بعد انقضاء الدعوى ومحو حكم الإدانة لارتكابه جريمة وسقوط جميع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية طبقاً لأحكام المادة (١٥٣) من قانون العقوبات الأمر الذي يتطلب من الإدارة بناءً على ذلك إعادة الموظف إلى وظيفته أو إلى أي وظيفة أخرى تنسبها إليها)(٢).

من خلال هذا القرار يلاحظ، أن هناك استقرار على جواز إعادة الموظف المعزول من الوظيفة والمشمول بقانون العفو العام، إذا ما قدرت الإدارة عدم تعارض عودته مع المصلحة العامة، إذاً العفو العام من الممكن يعيد الرابطة الوظيفية بين الموظف المعزول والإدارة ما لم ينص قانون العفو على عدم شمول مرتكبي جرائم معينة .

إضافة إلى ما جاءت به محكمة استئناف بابل الاتحادية بصفتها التمييزية في قرارها المرقم ٢٢٢ /ت/ عفو عام /٢٠١٢ (تقضي بعدم شمول العقوبات الانضباطية الناتجة عن المخالفة الإدارية بقانون العفو العام وترى هذه المحكمة بأن لا مجال هنا لتطبيق أحكام قانون العفو العام رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ على المخالفة المرتكبة من قبل المحكومين انضباطياً،) والسبب هو كما بينا بأن العفو العام لا يسري إلا على العقوبات الجنائية فقط ولا يشمل التأديبية .

خلاصة القول، بأن العفو العام في التشريع العراقي هو يسقط كل العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية، وهذا ما تمت الإشارة إليه انفاً في قانون العقوبات وقانون أصول المحاكمات الجزائية على الوجه السابق ذكره، أما بالنسبة للعقوبات الانضباطية فهي عقوبات مستقلة واردة في قانون خاص، ولا علاقة لها بالعفو العام المفروض وفق القانون الجنائي.

[1]ـ محكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط العام)، رقم القرار (٥/جزئية/٢٠٠٤)، في ٢٠٠٤/٩/٢٦، نقلاً من خلف، إياد و كريم، أيمان عبيد (٢٠١٢)، **أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري**، مجلة الحقوق، مجلد ٤ (العدد ١٦- ١٧)، الجامعة المستنصرية، بغداد، موقع المجلات الأكاديمية العليمة العراقية على الانترنت تاريخ الدخول ٢٠١٥/٤/٢٢.

١- قرار مجلس شورى الدولة العراقي، رقم القرار (١٣٣/انضباطي /تمييزي/٢٠٠٨)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، ص(٤٤٠-٤٤٢).

المطلب الثالث

أثر العفو الخاص* على الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف العام

العفو الخاص أو العفو الجزئي(١)، فإنه من إسمه لا يشمل جميع الجرائم ولا المحكومين كلهم وإنما يشمل جريمة واحدة أو جرائم من نوع خاص أو محكوم عليه واحد فقط، أو محكومين محددين ومعينين، وهذا ما يميزه عن العفو العام، ويصدر العفو الخاص بقرار ملكي أو بمرسوم جمهوري، ولا يمنح العفو الخاص إلا بعد أن يكتسب الحكم الجنائي الدرجة القطعية، أي انه لا يصدر على من لم يكن الحكم عليه قد أصبح باتاً، ونجد أيضاً كثير من الدساتير والقوانين الجنائية تعطي السند القانوني للعفو الخاص وتقرر السلطة المختصة على إصدارة، لاعتبارات اجتماعية وإنسانية .

وجاء التشريع الأردني، ونص على أن العفو الخاص يصدر في الأردن عن جلالة الملك، بتنسيب من مجلس الوزراء لصالح المحكوم عليه بحكم جنائي مبرم كلياً أو جزئياً، والعفو الخاص شخصي يقتصر أثره على العقوبة الجزائية أما إسقاطها أو تخفيفها، فإذا ما صدر العفو الخاص عن الموظف المحكوم عليه بجناية أو جنحة لا يحول دون تنفيذ عقوبة العزل بحقه؛ لأن العفو الخاص عفو شخصي كما أشرنا ولا يزيل حالة الإجرام من أساسها، أما بالنسبة للعقوبة التبعية فالأصل هو لا يشمل ألا العقوبة الأصلية فقط ما لم ينص صراحة على ذلك، وهذا ما نصت عليه المادة (٥١) من قانون العقوبات الأردني الحالي والتي نصت على (١ـ يمنح جلالة الملك العفو الخاص بناءً تنسيب مجلس الوزراء مشفوعاً ببيان رأيه، ٢ـ لا يصدر العفو الخاص عمن لم يكن قد حكم عليه حكماً مبرماً، ٣ـ العفو الخاص شخصي ويمكن أن يكون بإسقاط العقوبة أو إبدالها أو تخفيفها كلياً أو جزئياً).

وجاء قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين ونص على (فإن صدور العفو الخاص على الموظف المحكوم عليه بجناية أو جنحة لا يحول دون تنفيذ عقوبة العزل بحقه لأن العفو الخاص عفو شخصي لا يزيل حالة الإجرام من أساسها)(٢).

*ـ يعرف لعفو الخاص على إنهُ : "إنهاء الالتزام بتنفيذ العقوبة إزاء شخص صدر ضده حكم مبرم إنهاءً كلياً أو جزئياً"، نقلاً من حسني، محمود نجيب (١٩٧٥)، **شرح قانون العقوبات اللبناني،** ط٢، القاهرة: دار الفكر العربي، ص٨٥٥.

[1]ـ تأتي التعبيرات أو المصطلحات كالعفو الخاص أو العفو الجزئي أو العفو عن العقوبة، للدالة على معنى واحد.

[2]ـ قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين، رقم القرار (١٦)، لسنة ١٩٧٢، المنشور في الجريدة الرسمية رقم ٢٣٢٩، في ١٩٧٢/١١/١.

جاء قرار الديوان هذا مطابقاً لما جاء به المشرع الأردني في الفقرة (٣) من المادة (٥١) والمذكرة أعلاه، حيث بين فيه أن العفو الخاص لا يحول دون أن يكون للإدارة أن تقوم على عزل الموظف العام بناءً على ما صدر بحق من عقوبة جنائية، كون العفو الخاص هو شخصي فقد لا يزيل العقوبة التأديبية .

أما في العراق، فإن العفو الخاص وان كان الأصل المقرر في الدستور وقانون العقوبات أن يصدر بمرسوم جمهوري(١)، لكن من الممكن أن يلاحظ على التشريع العراقي بأن هناك تعارض يخص العفو الخاص ومن هذه التعارضات، نص الفقرة (٢) المادة (١٥٤) من قانون العقوبات الحالي والتي نصت على (لا يترتب على العفو الخاص سقوط العقوبات التبعية والتكميلية ولأثار الجزائية الأخرى ولا التدابير الاحترازية ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات، وكل ذلك ما لم ينص مرسوم العفو على خلاف ذلك)، وكذلك ما نصت عليه المادة (٣٠٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية والتي جاء فيها (يترتب على صدور مرسوم جمهوري العفو الخاص سقوط العقوبات الأصلية الفرعية ٠٠٠)، إضافة إلى ذلك جاء ديوان التدوين (الملغى) في قراره الذي أيده نص الماد (٣٠٦) أعلاه ونص على (أن العفو الخاص لا يقف أثره على العقوبات الأصلية فقط، بل يمتد إلى العقوبات التبعية وعليه فلا يجوز تطبيق عقوبة العزل على الموظف المحكوم بعد صدور الإعفاء عما تبقى من مدة محكوميته)(٢).

ومن أجل إزالة التعارض أعلاه بين النصوص التشريعية، نلجأ إلى قواعد النسخ أي بما أن قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ جاء لاحقاً لقانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، فتكون المادة (٣٠٦) جاءت لتنسخ المادة (١٥٤) الفقرة (٢) من قانون العقوبات، وهذا ما أفتى به ديوان التدوين العراقي (الملغى).

مما تقدم يرى الباحث، إن المشرع الأردني كان أكثر وضوحاً عندما أورد النصوص الخاصة بالعفو الخاص في قانون العقوبات الأردني رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠، دون أي تعارض مع أي نص تشريعي آخر، أما المشرع العراقي وكما اشرنا كان هناك تعارض واضح ما بين نصوص التشريع في قانون .

---

[١]- ينظر الفقرة (١) من المادة (٧٠)، من الدستور العراقي، لسنة ٢٠٠٥، والتي نصت على (يتولى رئيس الجمهورية صلاحية ، ١ ـ إصدار العفو الخاص بتوصية من رئيس مجلس الوزراء باستثناء ما يتعلق بالحق الخاص والمحكومين بالارتكاب الجرائم الدولية والإرهاب والفساد المالي والاداري٠٠٠)، إضافة إلى ما نصت عليه ألفقره (١)، من المادة (١٥٤) من قانون العقوبات والتي نصت على (العفو الخاص يصدر بمرسوم جمهوري ويترتب عليه سقوط العقوبة المحكوم بها نهائياً كليها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة اخف منها في العقوبات قانوناً).

[٢]- قرار ديوان التدوين القانوني الملغى ، رقم القرار (٧٨/٨٥)، منشور في مجلة عدالة، السنة الخامسة ، في ١٩٧٨/٦/٢٠، ص ١٧٢.

الخاتمة

لقد تناولت هذه الدراسة البحث في الحكم الجنائي وأثره على الرابطة الوظيفية للموظف العام، حيث استعرضت الأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة بحق الموظف العام، والتي ترتب أثراً من شأنه أن يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية سواء بالعزل أو الفصل، إضافة إلى الأحكام التي لا ترتب اثر على الرابطة الوظيفية .

فتناول الباحث في الفصل الأول، الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية من حيث مفهومهما والعلاقة بينهما، وكذلك بحث الباحث في الفصل ذاته العلاقة بين الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية، وبعدها عرض الباحث في الفصل الثاني أثر الحكم الجنائي على الموظف العام، فتناول فيه مفهوم الحكم الجنائي وشروطه، وبعدها خصص المبحث الثاني إلى دراسة الأحكام الجنائية من حيث أثرها على الرابطة الوظيفية، فوجد أن هناك أحكام قضائية جنائية لا ترتب أي أثر على الرابطة الوظيفية، بالمقابل هناك أحكام تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية حكما وبقوة القانون، وبعدها سلط الباحث الضوء على الطبيعة القانونية للحكم الجنائي الذي يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، وبعدها تناول الباحث حجية الأحكام الجنائية من حيث مبرراتها وأساسها ونطاقها أمام سلطات التأديب، وجاء الفصل الثالث والأخير ليبين أثر الحكم الأجنبي والبراءة والعوارض القانونية أمام سلطات التأديب .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:-

١ـ انه بالرغم من أن هناك ترابط وتشابه بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية، من حيث قواعد الإجراءات وتطابق أسباب العقاب وغيرها من أوجه ترابط، ألا انه بالمقابل يوجد هناك استقلال وتباين ما بين الجريمتين وفي أوجه عديدة، منها التباين من حيث طبيعة الجزاء ومن حيث النظام القانوني الذي تخضع له كل جريمة، إضافة إلى أن كل جريمة قائمة بذاتها لها معالم تميزها عن غيرها ولها أركان خاصة لا يمكن أن تقوم ألا بتوافر.

٢ـ إن العقوبة التأديبية حسب القاعدة المستقرة فهي تمس الموظف في حياته الوظيفية وتستخدمها الإدارة في مواجهة الإخطار والمخالفات التأديبية، وهي ترتب أثر سلبي على مركز الموظف العام وعلاقته بالإدارة، أما بالنسبة للعقوبة الجنائية فهي تلحق الشخص الجاني دون غيرة فيخضع لها مرتكبها بأي صفة كانت، وهذا من أجل الحفاظ على النظام العام .

٣- ميز المشرعين الأردني والعراقي بين نوعين من الأحكام الجنائية التي تصدر بحق الموظف العام، حيث الأخذ بعين الاعتبار المدة المحكوم بها الموظف العام من جهة ونوعية الجريمة المرتكبة من جهة أخرى، فهناك أحكام جنائية قضائية تصدر بحق الموظف العام، لكن لا ترتب أي أثر على الرابطة الوظيفية ومنها الجرائم ذات الطابع السياسيه على سبيل المثال . وهناك أحكام جنائية ترتب اثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف

٤- إن المشرع الأردني يرتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بالعزل من الوظيفة العامة بمجرد إدانته بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، أي أن المشرع اعتمد وصف الفعل، فمتى ما كان جناية أو جنحة مخلة بالشرف يرتب الحكم الجنائي أثر إنهاء الرابطة الوظيفية حكماً بقوة القانون وهذا ما جاء في الفقرة (١) من البند (أ) من المادة (١٧١) من نظام الخدمة المدنية الأردني، أما المشرع العراقي فليم ينص على الجرائم المخلة بالشرف والتي ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالعزل من الوظيفة العامة نتيجة ارتكاب لهذه الجرائم لا في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، ولا في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤)، وإنما جاء منصوص عليها في قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٨) لسنة ١٩٩٣ النافذ، وجاءت بشكل محدد على ثلاث جرائم فقط (الرشوة والاختلاس والسرقة).

٥- جاء المشرع الأردني بتنظيم رائع للأحكام التي تخص الحياة الوظيفية للموظف العام، إضافة إلى الإجراءات التأديبية وبشكل سلس في نظام قانوني واحد هو نظام الخدمة المدنية الأردني، وتحديداً ما يخص دراستنا هذه، فرتب الأحكام التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بالعزل من الوظيفية العامة من الناحية الشكلية بالماد (١٧١) وبشكل واضح، عكس ما جاء المشرع العراقي عندما جاء بهذه الأحكام متناثرة، ما بين قانون انضباط موظفي الدولة، وقانون الخدمة المدنية، وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل .

٦- أن التشريعين اختلفا من حيث تنفيذ أثر الحكم الجنائي، ففي التشريع الأردني جعل تنفيذ أثر الحكم الجنائي على الموظف حكماً بقوة القانون من تاريخ اكتسابه الدرجة القطعية، وجعل قرار الإدارة الذي يصدر على أساس هذا الحكم الجنائي ما هو ألا قرار كاشف وليس منشأ أما التشريع العراقي فجعل تنفيذ الحكم الجنائي من تاريخ صدوره، إضافة إلى اختلاف الفقه من حيث جعل قرار الإدارة بخصوص الحكم الجنائي منشأ أو كاشفاً .

٧- لا تتمتع الأحكام القضائية الأجنبية بحجية أمام سلطات التأديب لا في التشريع الأردني ولا التشريع العراقي، وجاء هذا الاستنتاج كون أن الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة أو عدم المسؤولية من القضاء الوطني هي لم تكون ملزمة للسلطات التأديبية في كل الحالات.

٨- إن المشرع العراقي لم يتناول حجية الأحكام الجنائية أمام القضاء الانضباطي ضمن نصوص قانونية صريحة شأنه في ذلك شأن المشرع الأردني.

٩- استقر المشرع الأردني على انه لا أثر للحكم الجنائي الصادر مع وقف التنفيذ على القرارات التأديبية الصادر بعزل الموظفين وعلى جميع القرارات التأديبية الإدارية المتعلقة بسلوك الموظفين، والتي صدرت من الجهات والسلطات التأديبية، أما بالنسبة للمشرع العراقي لم ينص على أثر وقف تنفيذ العقوبة على الرابطة الوظيفية في حين القضاء الإداري العراقي استقر على أن وقف تنفيذ العقوبة الشاملة يمنع من إنهاء الرابطة الوظيفية .

١٠- لا أثر للعفو العام في العقوبات التأديبية والتي تصدر بحق الموظف العام ألا في حالة أن المشرع نص صراحةً على ذلك، كون الأصل وكما معروف هو أن العفو العام يقتصر على العفو الجنائي دون العقوبة التأديبية، وان المشرع الأردني نص صراحةً في نظام الخدمة المدنية بأن شمول الموظف العام بالعفو العام لا يمنع من اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه، ألا إذا نص قانون العفو العام على امتداد أثره إلى العقوبة التأديبية، أما بالنسبة للمشرع العراقي فلم نجد أي إشارة في قوانين التوظيف سواء في الانضباط العام أو قانون الخدمة المدنية ما يشير صراحةً إلى أثر العفو العام على المخالفات الانضباطية التي يرتكبها الموظف العام .

من خلال ما توصلت الدراسة إليه من استنتاجات فقد خرجنا ببعض التوصيات أهمها:

١- نوصي المشرع العراقي على جعل تنفيذ الحكم الجنائي الصادر بالإدانة بحق الموظف العام أن يرتب أثره على الرابطة الوظيفية حكماً وبقوة القانون من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية وليس من تاريخ صدور الحكم .

٢- نوصي المشرعين الأردني والعراقي على جعل ارتكاب الموظف العام لجريمة ذات طابع سياسي من الجرائم التي ترتب اثر إنهاء الرابطة الوظيفية، في حال صدور الحكم بالإدانة .

٣- نتمنى من المشرع الأردني أن يجعل العقوبة الجنائية هي المعيار التي ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية بالعزل وليس بوصف الفعل جريمة جنائي أو جنحة مخلة بالشرف، بمعنى انه يجعل الاعتداد بمقدار العقوبة ولا بوصف الجريمة .

٤- نوصي المشرع العراقي على العمل جاهداً من أجل جمع النصوص القانونية والتي تنظم الحياة الوظيفية للموظف العام وكل ما يتعلق من إجراءات التأديب، ضمن قانون واحد كونها جاءت متناثرة ما بين قانون انضباط موظفي الدولة، وقانون الخدمة المدنية وقرارات مجلس قيادة الثورة وبتحديد الجرائم المخلة بالشرف والتي لم ينص عليها المشرع العراقي في تشريعاته الوظيفية، فنتمنى من المشرع العراقي تضمين قانون انضباط موظفي الدولة هذه الجرائم، بما ينسجم مع الوقع اليوم وإدراج الجرائم المخلة بالشرف التي جاءت في قانون العقوبات ضمن قانون انضباط موظفي الدولة، بمعنى العمل كما فعل المشرع الأردني على تنظيم هذه الأحكام ضمن نظام واحد .

٥- نوصي المشرع العراقي على تعديل الفقرة(أ) من البند (٧) المادة (٨) من قانون الانضباط العام، ويكون التعديل بتحديد حد أدنى للحبس الواجب الفصل للموظف .

٦- نوصي المشرع العراقي على جعل تنفيذ الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف العام بعد اكتساب الحكم الجنائي الدرجة القطعية، إضافة إلى جعل قرار الإدارة الذي يصدر ء على الحكم الجنائي قراراً كاشفا ليس ألا وليس منشأً لمركز قانوني جديد .

٧- نوصي المشرعان الأردني والعراقي بالنص في قوانين التوظيف (نظام الخدمة المدنية الأردني وقانون انضباط موظفي الدولة العراقي) بالتقيد والاحترام لحجية الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة أو عدم المسؤولية ، إضافة إلى توصية المشرع العراقي على تنظيم بيان حجية الأحكام الجنائية أمام سلطات التأديب، كما كان قد فعل ذلك في قوانين الانضباط التي تم إلغاءها والتي تطرقت إلى علاقة الحكم الجنائي وحجيته أمام القضاء الانضباطي .

٨- نتمنى من المشرعين محل الدراسة، العمل على إعطاء الموظف العام الذي يرتكب الجريمة للمرة الأولى الفرصة في إصلاح نفسه، وذلك تحت السلطة التقديرية للجهات الإدارية، وهذه التوصية أيضاً جاءت مؤيده إلى توصيات وردت في دراسات سابقه .

٩- نوصي على ضرورة قيام المشرعين (الأردني والعراقي) على تنظيم ومعالجة أثر الحكم الجنائي الذي يصدر بحق الموظف العام مع وقف التنفيذ في قوانين التوظيف وبيان مدى تأثير وقف التنفيذ على استمرارية أو إنهاء الرابطة الوظيفية .

١٠- نوصي المشرعين محل الدراسة على النص صراحةً على العفو العام وبيان أحكامه بكل وضوح في نظام الخدمة المدنية الأردني أو قانون انضباط موظفي الدولة العراقي، من حيث امتداد أثره على العقوبة التأديبية سواء كان عفواً عاماً أو خاصاً .

١١- نوصي المشرعين الأردني والعراقي على عدم شمول الجرائم التي ترتكب من قبل الموظفين العموميين والتي تنطوي تحت مفهوم جرائم الفساد بالعفو العام أو الخاص كالرشوة أو الاختلاس ... .

المراجع:

أولاَ ـ الكتب :

١ـ أبو العينين، محمد ماهر (٢٠٠٤)، **قضاء التأديب في الوظيفة العام**، القاهرة: دار أبو المجد للطباعة بالهرم .

٢ـ أبو عامر، محمد زكي (١٩٩٣)، **قانون العقوبات القسم العام**، الإسكندرية: دار الجامعة .

٣ـ أبو الوفا، احمد (١٩٦٤)، **نظرية الأحكام في قانون المرافعات**، ط٢، الإسكندرية: دار المعارف.

٤ـ إبراهيم، وحيد محمود (١٩٩٧)، **حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية**، دراسة مقارنة، القاهرة، بدون دار نشر .

٥ـ إبراهيم، وحيد محمود (١٩٩٦)، **حجية الحكم الجزائي**، القاهرة: دار النهضة العربية .

٦ـ القيس، إعاد حمود (١٩٩٨)، **الوجيز في القانون الإداري**، ط١، عمان: دار وائل للنشر.

٧ـ النجار، زكي محمد (١٩٨٦)، **الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام**، دراسة نظرية تطبيقية، ط١، القاهرة: بمطابع الهيئة المصرية العامة للكتب .

٨ـ النجار، زكي محمد (١٩٨٧)، **أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام**، ط١، القاهرة: دار الفكر العربي .

٩ـ الخلف، علي حسين و الشاوي، سلطان عبد القادر (١٩٨٢)، **المبادئ العامة في قانون العقوبات**، الكويت: مطابع الرسالة .

١٠ـ العاني، وسام صبار (٢٠١٥)، **القضاء الإداري**، بغداد: دار الكتب والوثائق .

١١ـ الخطيب، مصطفى (١٩٦٣)، **موجز القانون الجزائي**، الكتاب الأول، دمشق: مطبعة جامعة دمشق .

١٢ـ الدرة، ماهر عبد شويش (١٩٩٠)، **الأحكام العامة في قانون العقوبات**، الموصل: دار الحكمة للطباعة والنشر .

١٣ـ السعيد، كامل (٢٠٠٢)، **شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات**، عمان: دار الثقافة للنشر .

١٤- السعيد، كامل (١٩٨١)، **الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني**، عمان: دار الثقافة للنشر .

١٥- السعيد، كامل (١٩٨٤)، **شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات الأردني**، ج١، ط٢، عمان: دار الفكر.

١٦- السعيد، كامل (٢٠٠١)، **شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية**، ط١، عمان: دار الثقافة للنشر .

١٧- السعيد، كامل (٢٠٠٩)، **شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات**، دراسة مقارنة: عمان: دار الثقافة للنشر .

١٨- العبودي، عثمان سلمان (٢٠١٢)، **شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام**، ط٢، بغداد: موسوعة القوانين العراقية .

١٩- العبودي، عثمان سلمان (٢٠١٠)، **شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام**، ط١، بغداد: موسوعة القوانين العراقية .

٢٠- الملط، محمد جودت (١٩٦٧)، **المسؤولية التأديبية للموظف العام**، القاهرة: دار الفكر العربي.

٢١- الطماوي، سليمان (١٩٧٩)، **القضاء الإداري**، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، القاهرة: دار الفكر العربي .

٢٢- الطماوي، سليمان (١٩٨٤)، **النظرية العامة للقرارات الإدارية**، دراسة مقارنة، ط٥، القاهرة: دار الفكر العربي .

٢٣- الزعبي، خالد سماره (١٩٩٢)، **القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية**، عمان: دار الثقافة للنشر .

٢٤- الزعبي، خالد سماره (١٩٩٨)، **القانون الإداري**، عمان: دار الثقافة للنشر .

٢٥- العتوم، منصور ابراهيم (١٩٨٤)، **المسؤولية التأديبية للموظف العام**، ط١، عمان: مطبعة الشرق .

٢٦ـ الأيوبي، عبد الرحمن (١٩٦٥)، **القضاء الإداري في العراق حاضرة ومستقبله**، القاهرة: دار مطابع الشعب .

٢٧ـ الشيخلي، عبد القادر (١٩٨٣)، **القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي**، عمان: دار الفرقان .

٢٨ـ الشيخلي، عبد القادر (١٩٨٣)، **النظام القانوني للجزاء التأديبي**، عمان: دار الفكر .

٢٩ـ الصيفي، عبد الفتاح مصطفى (١٩٩٥)، **الأحكام العامة للنظام الجزائي**، الرياض: مطبوعات جامعة الملك سعود .

٣٠ـ العجارمة، نوفان (٢٠٠٧)، **سلطة تأديب الموظف العام**، دراسة مقارنة، ط١، عمان: دار الثقافة للنشر .

٣١ـ إيهاب، عبد اللطيف (٢٠٠٨)، **العقوبات الجنائية في ضوء الفقه والقضاء**، ط١، القاهرة: المركز القومي لإصدارات القانونية .

٣٢ـ الشواربى، عبد الحميد (١٩٨٨)، **الطعن الجنائي في ضوء القضاء والفقه**، الإسكندرية: منشأة المعارف للنشر .

٣٣ـ الشورابي، عبد الحميد(١٩٩٥)، **تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الأعمال**،الإسكندرية: منشأة المعارف .

٣٤ـ الصالح، بدرية جاسر(١٩٩٦)، **قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي**، ط١، الكويت: مطبوعات جامعة الكويت .

٣٥ـ المرصفاوي، حسن صادق (١٩٨٢)، **أصول الإجراءات الجنائية**، القاهرة: مطبعة منشأة المعارف .

٣٦ـ المرصفاوي، حسن صادق (١٩٨٩)، **الدعوى المدنية أمام المحاكم الجنائية**، الإسكندرية: منشأة المعارف .

٣٧ـ القبيلات، حمدي سليمان (٢٠٠٣)، **انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب**، دراسة مقارنة، ط١، عمان: دار وائل للنشر .

٣٨- البنداري عبد الوهاب (١٩٨٠)، **العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام**، القاهرة: دار الفكر العرابي .

٣٩- الحديثي، فخري عبد الرزاق (١٩٩٢)، **شرح قانون العقوبات القسم العام**، بغداد: مطبعة الزمان .

٤٠- الحلو، ماجد راغب (١٩٨٢)، **القانون الإداري**، ج٢، الإسكندرية: دار الفكر العربي .

٤١- البهجي، عصام احمد (٢٠٠٥)، **الحكم الجنائي وأثره**، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

٤٢- القصبي، عصام الدين (٢٠٠٤)، **القانون الدولي الخاص المصري**، القاهرة: بدون دار نشر .

٤٣- الياس، يوسف (١٩٧٣)، **مجموعة قوانين العقوبات العربية**، ج١، بدون مكان نشر: المكتب الدولي العربي لمكافحة الجريمة .

٤٤- الذهبي، إدوار غالي (١٩٨١)، **حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني**، ط٢، القاهرة: دار النهضة العربية .

٤٥- الزواهرة، احمد يوسف (٢٠١٢)، **حجية الحكم الجزائي أمام القضاء المدني**، دراسة مقارنة، ط١، عمان: دار الثقافة للنشر .

٤٦- بسيوني، عبد الرؤوف هاشم (٢٠٠٧)، **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية**، ط١، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي .

٤٧- بدير، علي محمد و البرزنجي، عصام عبد الوهاب و السلامي، مهدي ياسين (١٩٩٣)، **مبادئ وأحكام القانون الإداري**، بغداد: جامعة بغداد .

٤٨- جمال الدين، سامي (١٩٩٠)، **التنظيم الإداري للوظيفية العامة**، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة .

٤٩- خليل، عدلي (١٩٨٩)، **التلبس بالجريمة**، ط١، القاهرة: المكتبة القانونية .

٥٠- حافظ، محمد فتحي (١٩٩٣)، **القرار الإداري**، دراسة مقارنة، ج١، القاهرة: دار النهضة العربية .

٥١- حتامله، سليم (٢٠٠٤)، **القضاء الإداري (طعون الموظفين)**، جرش: دار أوغاريت للنشر .

٥٢- حسن، عبد الفتاح (١٩٦٤)، **التأديب في الوظيفة العامة**، القاهرة: دار النهضة العربية .

٥٣- حسني، محمود نجيب (١٩٧٥)، **شرح القانون اللبناني**، بيروت: دار الفتوى للطباعة.

٥٤- حسن، محمود حسني (١٩٨٢)، **شرح قانون العقوبات القسم العام**، ط٥، القاهرة: دار النهضة العربية .

٥٥- حسني، محمود نجيب (١٩٧٧)، **قوة الحكم الجنائي في إنهاء الإجراءات الجنائية**، ط٢، القاهرة: دار النهضة العربية .

٥٦- حومد، عبد الوهاب (١٩٦٣)، **الإجرام السياسي**، بيروت: دار المعارف .

٥٧- ثروت، جلال (١٩٨٣)، **أصول المحاكمات الجزائية**، بيروت: دار الجامعة للنشر .

٥٨- سلامة، مأمون محمد (١٩٧٩)، **قانون العقوبات القسم العام**، ط٤، القاهرة: دار النهضة العربية .

٥٩- سالم، محمد عبد المنعم (١٩٩١)، **مدلول الحكم الجنائي من حيث الصحة والقوة**، الإسكندرية: منشأة المعارف للنشر .

٦٠- سليم، سليمان (١٩٩٧)، **نظام الوظيفة العامة في المملكة الأردنية الهاشمية**، النظرية التقليدية، عمان: بدون دار نشر .

٦١- شطناوي، على خطار (٢٠٠٣) **الوجيز في القانون الإداري**، عمان: دار وائل للنشر .

٦٢- شطناوي، علي خطار (١٩٩٤)، **مبادئ القانون الإداري**، الكتاب الثالث، مؤسسة وائل .

٦٣- شطناوي، علي خطار (١٩٩٩)، **دراسات في الوظيفة العامة**، عمان: منشورات الجامعة الاردنية .

٦٤- شاب، توم منصور (١٩٨٠)، **القانون الإداري**، الكتاب الثاني، ط١، بغداد: بدون دار نشر.

٦٥- صادق، هاشم على (٢٠٠٤)، **دروس في القانون الدولي الخاص**، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية .

٦٦- عثمان، محمد مختار (١٩٧٣)، **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري والإدارة العامة**، القاهرة: دار الفكر العرابي .

٦٧- عبد العال، محمد حسنين (١٩٧٤)، **الوظيفة العامة**، القاهرة: دار النهضة العربية .

٦٨- عبد الرحمن، محمد سعيد (٢٠٠١)، **الحكم القضائي**، ط١، القاهرة: دار النهضة العربية .

٦٩- عبد الوهاب، محمد رفعت (١٩٩٥)، **مبادئ القانون الإداري**، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة .

٧٠- عبيد، رؤوف (١٩٩٧)، **مبادئ القسم العام من التشريع العقابي**، ط٤، القاهرة: دار الفكر العربي .

٧١- علي، يحي قاسم (١٩٩٩)، **ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن والعراق ومصر وفرنسا**، ط١، صنعاء: مركز عبادي للدراسات والنشر .

٧٢- عبد الجواد، عادل عبادي (٢٠٠٦)، **الأحكام الجنائية ماهيتها وأنوعها واجراءاتها**، ط١، الجيزة: الدار العالمية للنشر .

٧٣- عوض، إبراهيم نجيب (١٩٧٥)، **القضاء في الإسلام تاريخه ونظامه**، مطبوعات مجمع البحوث الإسلامية .

٧٤- عصفور، محمد (١٩٦٣)، **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعة التأديبي**، القاهرة: دار الجيل للطباعة .

٧٥- عفيفي، مصطفى (١٩٧٦)، **فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها** ، دراسة مقارنة، القاهرة: مطابع الهيئة المصرية العامة للكتب .

٧٦- غازي، هيثم حليم (٢٠١٠)، **مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها**، دراسة تطبيقية، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي .

٧٧- كنعان، نواف (٢٠٠٨)، **النظام التأديبي في الوظيفة العامة**، ط١، عمان: إثراء للنشر.

٧٨- كنعان، نواف (١٩٩٦)، **القانون الإداري**، **الكتاب الثاني**، ط١، عمان: مطابع الدستور التجارية .

٧٩- كنعان، نواف (٢٠٠٣)، **القانون الإداري**، الكتاب الثاني عمان: دار الثقافة للنشر .

٨٠- مبارك، سعيد (١٩٨٩)، **أحكام قانون التنفيذ رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠**، ط١، بغداد : بدون دار نشر .

٨١- محمد، الفاضل (١٩٦٥)، **شرح قانون العقوبات**، ط٤، دمشق: مطبعة جامعة دمشق .

٨٢- محمود، ضاري خليل (١٩٨٢)، **الوجيز في شرح قانون العقوبات القسم العام**، بغداد: دار القادسية للطباعة .

٨٣- محمود مصطفى، لمحمود (١٩٨٣)، **شرح قانون العقوبات** ، ط١٠، القاهرة: دار النهضة العربية .

٨٤- مصطفى، حامد (١٩٦٨)، **مبادئ القانون الإداري**، بغداد: بدون دار نشر .

٨٥- محمد عثمان محمد مختار (١٩٧٣)، **الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة**، دراسة مقارنة، القاهرة: دار النهضة العربية .

٨٦- مصطفى، بكر (١٩٦٦)، **تأديب العاملين في الدولة**، القاهرة: دار الفكر الحديث .

٨٩- طنطاوي، محمود (٢٠٠٣)، **الدعوى التأديبية**، ط٢، الإسكندرية: منشأة المعارف للتوزيع.

٩٠- نداء محمد محمود (١٩٨١)، **انقضاء الدعوى التأديبية**، دراسة مقارنة ط١، القاهرة: دار الفكر العربي .

٩١- نجم، محمد صبحي (٢٠٠٦)، **الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية**، ط١، عمان: دار الثقافة .

٩٢- ياقوت، محمد ماجد (٢٠٠٢)، **التحقيق في المخالفات التأديبية**، الإسكندرية: مطبعة منشأة المعارف .

ثانياً - لرسائل :

١- الدليمي، سمير داود (٢٠٠٦)، **مدى دستورية جريمة الاتفاق الجنائي**: دراسة تحليلية في القانون العراقي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الفانون، جامعة بغداد، العراق.

٢ـ الجمعات، أكرم محمود (٢٠١٠)، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، عمان .

٣ـ المجذوبي، محمد احمد بكر (٢٠٠٧)، **العقوبة التأديبية**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الشريعة والقانون، جامعة ام درمان الإسلامية ، السودان .

٤ـ الزهيري، مهدي حمدي (٢٠٠٤)، **أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية**: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، بغداد .

٥ـ السعيدي، سيف بن سالم (١٩٩٥)، **النظام القانوني لتأديب الموظفين**: دراسة مقارنة، لأنظمة التأديب في الأردن وعُمان، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، عمان .

٦ـ السليمان، خليفة خالد موسى (١٩٩١)، **التأديب في الوظيفة العامة وعلاقته بقانون العقوبات**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، عمان .

٧ـ أبوعودة، احمد فتحي (٢٠١٤)، **أثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة**: رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية الحقوق، جامعة الأزهر ، فلسطين، غزة .

٨ـ العواملة، منى عبد الفتاح (١٩٩٦)، **انتهاء خدمة الموظف الموظفين في التشريع الأردني**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

٩ـ الدكزلي،عباس حكمت (٢٠٠٣)، **القوة التنفيذية للأحكام الجزائية**، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، بغداد .

١٠ـ بوقراط، ربيعة يوسف (٢٠٠٦)، **أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن،عمان .

١١ـ اللهيبي، علي احمد حسن (٢٠٠٣)، **أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف**: أطروحة دكتوراه، كلية النهرين للحقوق، الجامعة العراقية، العراق، بغداد .

١٢ـ احمد، عبد النور (٢٠٠٩)، **إشكاليات تنفيذ الأحكام الأجنبية**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والسياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر .

١٣ـ الزهيري، مهدي حمدي (١٩٩٨)، **إنهاء العقوبة الانضباطية للموظف العام في القانون العراقي**: رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة بغداد، العراق، بغداد.

١٤ـ العجمي، مشعل محمد (٢٠١١)، **الضمانات التأديبية للموظف العام**، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، عمان .

١٥ـ موسى، إحسان موسى (٢٠١٤)، **أثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني**: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، عمان .

ثالثاً ـ الدوريات :

١ـ العطور، رنا إبراهيم (٢٠٠٧)، الجريمة الجنائية، **دراسات علة الشريعة والقانون**، مجلد ٣٤(العدد١)، أيار ٢٠٠٧، عمان: الجامعة الأردنية .

٢ـ الجبوري، انس محمود (١٩٨١)، العلاقة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية، **مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية**، (العدد ٨)، السنة الثانية، العراق: جامعة تكريت .

٣ـ الجبوري، محمد (١٩٩٨)، وقف تنفيذ العقوبة في القانون الأردني، **مجلة اللقاء للبحوث والدراسات**، مجلد ٢ (العدد ٢)، عمان، الأردن .

٤ـ العتيبي، صالح ناصر (٢٠٠٥)، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي، دراسة مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت، **مجلة الحقوق**، (العدد ١)، مارس ٢٠٠٥، الكويت .

٥ـ العجارمة، نوفان العقيل (٢٠٠٩)، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، **مجلة علوم الشريعة والقانون**، المجلد ٣٦ (ملحق)، عمان، الأردن.

٦ـ الصرايره، مصلح و برقراط، ربيعه يوسف (٢٠١٤)، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب، دراسة مقارنة، **مجلة الشريعة والقانون**، المجلد ٤١، ملحق ١، الأردن .

٧ـ خلف، المدرس أياد (بدون سنة نشر)، أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري، بحث غير منشور، بغداد، هيئة التعليم التقني/ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية .

٨- عبد اللطيف، براء منذر (٢٠٠٨)، أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية، **مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية**، مجلد ١٥ (العدد ٥)، حزيران ٢٠٠٨، العراق: جامعة تكريت .

٩- شطناوي، فيصل عقله (٢٠٠٤) علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، مجلد ١٩(العدد ٦)، الأردن، جامعة مؤتة .

١٠- شعبان، فراس كريم و عبيد، خبير الدين (بدون سنة نشر)، حجية الحكم الأجنبي المقضي به، بحث غير منشور، كلية القانون، جامعة بابل، العراق، جامعة بابل .

١١- مقابلة، عقيل (٢٠٠٠)، أثر وقف التنفيذ على عزل الموظف العام، **مجلة أبحاث اليرموك**، مجلد ١٦ (العدد ٢)، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة اليرموك ، اربد، الأردن .

رابعاً ـ القوانين والأنظمة :

١- دستور المملكة الأردنية الهاشمية العام ١٩٥٢ .

٢- قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة١٩٦٠ .

٣- قانون الأحزاب السياسية رقم (١٦) لسنة ٢٠١٢ المعدل .

٤- قانون الانتخابات لمجلس النواب المؤقت رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠١ المعدل .

٥- قانون تنفيذ الأحكام الأجنبية رقم (٨) لسنة ١٩٥٢.

٦- قانون العفو العام رقم (٢٤) لسنة ١٩٥٨ .

٧- قانون العفو العام رقم (٧١) لسنة ١٩٥٣ .

٨- قانون أصول المحاكمات المدنية رقم (٩) لسنة ١٩٦١ .

٩- نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ .

١٠ نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ المعدل .

١١- دستور جمهورية العراق رقم ٢٠٠٥ .

١٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .

١٣ـ قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩ .

١٤ـ قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .

١٥ـ قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ .

١٦ـ قانون إعادة المفصولين السياسيين رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٥ .

١٧ـ قانون الإثبات رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ .

١٨ـ قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ .

١٩ـ قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ .

٢٠ـ قانون ديوان التدوين القانوني رقم (٤٩) لسنة ١٩٣٣ .

٢١ـ قانون انتخابات مجلس النواب العراقي رقم (٤٥) لسنة ٢٠١٣ .

٢٢ـ قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٨) لسنة ١٩٩٣ .

٢٣ـ قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨ .

٢٤ـ قانون التنظيم القضائي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩.

٢٥ـ قانون العفو العام رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ .

٢٦ـ قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٣ المعدل .

٢٧ـ قانون العقوبات اللبناني رقم (٤٠) لسنة ١٩٣٤ .

٢٨ـ قانون العقوبات السوري رقم (١٤٨) لسنة ١٩٤٩ .

٢٩ـ قانون العقوبات المغربي لسنة ١٩٦٣ .

٣٠ـ قانون العقوبات لأمارة دبي لسنة ١٩٧٠ .

خامساً ـ الاتفاقيات :

١ـ اتفاقية تسليم المجرمين بين دول الجامعة العربية رقم (٩) لسنة ١٩٥٣ .

٢ـ اتفاقية الرياض العربية لتعاون القضائي، صدرت بالقرار ١/د/١ انضمت إليها المملكة الأردنية الهاشمية بتاريخ ١٩٨٣/٤/٦ ، أما جمهورية العراق فقد انضمت أليها بتاريخ ١٩٨٣/١/١٧ .

سادساً ـ المواقع الالكترونية الرسمية:

١ـ موقع المجلات الأكاديمية العلمية العراقية على الانترنت والموقع هو :

Htt://www.iasj.net/iasj?uilanguage=ar.

٢ـ موقع السلطة القضائية الاتحادية العراقية على الانترنت :

http:/www.iraqja.iq/index.php

The Influence Of Criminal Judjement ON Functional Relationships

"A Comparative Study"

Prepared by:

Ahamd Saeed Husain

Supervised by:

Dr - Salim Salameh Hatamleh

Abstract

This study dealt with the topic of the criminal judgment effect on terminating the civil servant's legal bond to his Jobin the light of the Jordanian and Iraqi laws. That was done in order to identify the attitude of these two investigated legislations towards the criminaljudgmentthat is issued against the civil servant for committing a felony or a misdemeanor. Another aim is to identify the extent of effect of these criminal judgments that are issued with condemnation against the relationship of the civil servant with the administration.

The researcher has adopted a descriptive analytical comparative research methodology. That was done through investigating courts' judgments and legal texts, which include provisions of dismissal due to the employee's committingof a felony or a misdemeanor that is considered abusive or involves the violating of honor. This study has also investigated the opinions of scholars in Shariah.

To achieve the objective of this study concerning this topic, the researcher has investigated the legal texts of the modified Jordanian civil service system that holds the number of (٨٢) for the year of (٢٠١٣). The researcher has also pointed out some Jordanian laws which were useful in our current study. As for the comparative study for the Iraqi legislation, we'll shed the light on the disciplinary laws of officials and civil servants. That is in addition to shedding the light on other laws, with referring to judicial judgments.

This study was divided into three chapters and an introduction. As for the conclusion it included a number of results and recommendations